

Conjugar la negociación colectiva y el fomento de la igualdad

Adelle BLACKETT* y Colleen SHEPPARD**

La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo¹ adoptada en 1998 no puede ser más clara: «el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva» y «la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación» (OIT, 1998, artículo 2, apartados *a*) y *d*) revisten tanta importancia en la misión conferida a la OIT de promover la justicia social (OIT, 1919) y en el programa de trabajo decente (OIT, 1999, y Egger, 2002) que son dos de los cuatro principios fundamentales que los Miembros de la OIT tienen la «obligación de [...] respetar, promover y hacer realidad» (OIT, 1998, artículo 2). Ambos forman parte de los principios inmutables de la Constitución de la OIT y son normas sustantivas de inspiración igualitaria y democrática que proclaman el carácter esencial del derecho a intervenir democráticamente en el mundo laboral, consagrado en los Convenios de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). Durante generaciones, ambos principios han sido interpretados y aplicados dinámicamente por el sistema de supervisión de la OIT (Maupain, 1999, y Scepston, 1998). Ahora, tras haberse adoptado la Declaración, están siendo reafirmados apremiantemente por la OIT y por sus Miembros «en una situación de creciente interdependencia económica» (OIT, 1998, Preámbulo, párrafo 7) en tanto que elementos esenciales para promover un planteamiento del «desarrollo sostenible» según el cual las políticas económicas y sociales

* Profesora asistente de la Facultad de Derecho y miembro del Instituto de Derecho Comparado de la Universidad McGill (Montreal). Dirección electrónica: adelle.blackett@mcgill.ca.

** Profesora no numeraria de la Facultad de Derecho y miembro del Instituto de Derecho Comparado de la Universidad McGill (Montreal). Dirección electrónica: colleen.sheppard@mcgill.ca.

¹ A partir de ahora, «la Declaración de la OIT» o, sencillamente, «la Declaración».

se refuerzan mutuamente (OIT, 1998, párrafo 3; Sen, 2000b; Langille, 1999, y OIT, 2004)².

A pesar del largo historial de la OIT en materia de defensa de la negociación colectiva y de lucha contra la discriminación, hasta hace muy poco no habían surgido iniciativas para examinar las relaciones entre los dos principios, y las habidas últimamente se centran casi por completo en la igualdad entre hombres y mujeres (OIT, 2003, pág. 101). Los redactores de la Declaración de la OIT no cedieron al impulso de establecer una jerarquía entre los principios de negociación colectiva y de igualdad y se limitaron a situarlos aparte del conjunto más amplio de las normas del trabajo. En un ámbito transnacional cada vez más integrado que pone en entredicho las estructuras tradicionales del ordenamiento laboral, ha llegado el momento de investigar las complejas y cambiantes relaciones que existen entre estos dos principios y derechos fundamentales del trabajo.

El punto de partida de nuestro artículo será la constatación de que, aun cuando numerosísimos países han ratificado el mencionado Convenio núm. 98, para la inmensa mayoría de los trabajadores sigue siendo difícil disfrutar efectivamente de este derecho. En el conjunto del mundo, sólo una minoría de ellos goza de una representación justa y sin cortapisas para defender sus derechos, necesidades y aspiraciones colectivos. La desigualdad en esta esfera demuestra hasta qué punto los paradigmas predominantes de la negociación colectiva no han conseguido amoldarse a las estructuras plurales del trabajo, sobre todo en la economía informal y en el mundo en desarrollo. Además, los paradigmas posfordistas que están ganando fuerza ponen en tela de juicio los conceptos principales sobre los cuales se edificaron las relaciones laborales del siglo XX.

Este punto de partida es importante más allá del recordatorio básico que en él se hace de que, si bien el concepto de trabajo decente de la OIT es válido para todos los trabajadores, el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva es un «bien» que para muchos todavía no ha salido del reino de las aspiraciones. En unos cuantos países, la negociación colectiva ha sido el medio empleado principalmente para fijar las condiciones de contratación y de trabajo; en otros países, situados en el otro extremo del espectro, la negociación colectiva sólo está al alcance de un pequeño número de trabajadores. Pues bien, en la mayoría de los países, entre los trabajadores excluidos del ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva hay un número desproporcionado de personas procedentes de las colectividades tradicionalmente discriminadas por los diversos motivos mencionados en el Convenio núm. 111, entre ellos su raza, sexo, religión y origen nacional.

² Conviene observar que el Preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919 también destaca la importancia del principio de igualdad en el trabajo.

La desigualdad de acceso a la representación colectiva plantea, pues, dos problemas: pone en tela de juicio la «efectividad» interna de la negociación colectiva y refuerza y puede llegar a agravar la desigualdad que padecen los colectivos tradicionalmente discriminados. Por consiguiente, la desigualdad en cuanto al disfrute de la representación colectiva debilita en gran medida los argumentos que defienden la negociación colectiva clásica, sobre todo si los mecanismos en que se basa ésta favorecen a los trabajadores más privilegiados en detrimento de los demás.

En este artículo analizaremos la precaria coexistencia entre la igualdad en el trabajo, entendida en sentido lato, y la importancia fundamental que en la Declaración de la OIT se atribuye al reconocimiento de que el derecho a la negociación colectiva debe ser «efectivo». Aduciremos que, teniendo debidamente en cuenta que han de funcionar en circunstancias sociales diversas, los marcos de la negociación colectiva no son neutrales en lo que respecta a la igualdad; antes bien, la elección del marco de la negociación colectiva puede ser crucial por cuanto determina si podrán suprimirse los obstáculos que, dentro del sistema, se oponen a la igualdad de acceso a la misma. Además, en un mundo en curso de integración y cada día más complejo, debe tenerse especial cuidado en cultivar nuevas sedes de diálogo social que garanticen la representación de colectividades a las que tradicionalmente se ha marginado o excluido.

Analizaremos asimismo diversas situaciones en las que los trabajadores ejercen sus derechos fundamentales a la libertad de sindicación y de negociación colectiva, a fin de examinar otro nivel de relación con el derecho y principio fundamentales de la igualdad: la interacción entre la negociación colectiva sujeta al mecanismo de la opinión mayoritaria que debe regir el gobierno de la empresa y la posición estructural «minoritaria» que ocupan los colectivos que tratan de alcanzar la igualdad en el mundo del trabajo. Estudiaremos la posibilidad, controvertida pero real, de que un principio fundamental impida en la práctica el reconocimiento efectivo del otro, a pesar de la cual formularemos la conclusión de que la negociación colectiva — cuya justificación está hondamente arraigada en nociones de justicia social, igualitarismo, participación democrática y libertad — encierra grandes posibilidades de fomentar la igualdad. Ahora bien, para desempeñar este cometido igualitario, la negociación colectiva debe fundarse en un esfuerzo demostrable de los interlocutores sociales por promover la igualdad, esfuerzo que debe ser patente no sólo en las disposiciones de los convenios, sino en la manera de organizar la propia «representación» y el desenvolvimiento de las negociaciones.

Por último, en la medida en que el Estado da la primacía a la negociación colectiva en tanto que cauce de la ordenación privada de las relaciones laborales, le corresponde desempeñar un papel esencial para

garantizar que la negociación colectiva fomente la igualdad en lugar de obstaculizarla. En la parte final del artículo nos basaremos en la dicotomía entre lo público y lo privado que aparece en la bibliografía especializada en relaciones laborales, poniendo el acento en el carácter pluralista de las relaciones laborales por conducto de las cuales los mecanismos establecidos por el Estado permiten a los interlocutores sociales suscribir convenios que rigen los centros de trabajo. Plantearemos la necesidad de un ordenamiento que allane los obstáculos a la negociación colectiva, establezca criterios que impidan celebrar negociaciones colectivas discriminatorias, y dé cabida a unos mecanismos de participación democrática que faciliten la consecución de los objetivos igualitarios.

La desigualdad de disfrute de la negociación colectiva

La desigualdad de acceso a la negociación colectiva supone un desafío a la igualdad. Esta concepción lata de la igualdad se funda en las convicciones hondamente igualitarias que caracterizan a la procura de la justicia social en el mundo del trabajo. Pone en primer plano el afán de protección frente a la discriminación³, esto es, de afirmar la igualdad de valía y dignidad de todos los seres humanos. El objetivo es velar por que la igualdad, cuyo carácter fundamental se reconoce en el universo normativo de la OIT y más allá de él, se haga también realidad en las vidas de los trabajadores. Se impone, pues, un planteamiento finalista, habida cuenta del mandato enunciado en la Constitución de la OIT y en su sistema normativo de amparar a todos los trabajadores, afirmando con ello su igual valía y dignidad. La desigualdad de disfrute de la negociación colectiva representa un grave desafío a la igualdad, y la Declaración exhorta a la OIT y a sus mandantes a afrontarlo.

Trabajadores excluidos del paradigma fordista

En la concepción y la aplicación del mecanismo ideado para poner en práctica el derecho a la negociación colectiva, se olvidó, pasó por alto o, sencillamente, se excluyó a determinadas categorías de trabajadores porque no formaban parte del paradigma predominante. Se trata de una discriminación intrínseca al sistema, ya que está arraigada en las prácticas, políticas y normas sociales e institucionales. A medida que ha ido cambiando ese paradigma predominante, se han ahondado las desigualdades porque los cauces existentes para hacer eficaz la negociación

³ Este planteamiento intencional es imperativo conforme a lo dispuesto por el artículo 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados entre Estados y Organizaciones Internacionales o entre Organizaciones Internacionales, de 21 de marzo de 1986.

colectiva no han conseguido amoldarse a las circunstancias de unos centros de trabajo cada vez más diversos. Además, los trabajadores excluidos del ámbito real de la negociación colectiva suelen pertenecer a colectivos desfavorecidos tradicionalmente por su raza, su sexo, por padecer alguna minusvalía y por otros motivos de discriminación proscritos.

La finalidad primordial de la mayoría de los sistemas de negociación colectiva implantados y perfeccionados a lo largo del siglo XX era afrontar los problemas de regulación de los centros de producción industrial. Los mecanismos de negociación colectiva suelen reconocer, con un grado de firmeza variable, la libertad de sindicación (que muchas veces está consagrada en la correspondiente Constitución nacional) y las garantías correspondientes frente a las represalias por pertenecer a un sindicato. Respaldan a menudo ese reconocimiento unas disposiciones que dan cabida a la negociación colectiva en el ordenamiento jurídico (en las tradiciones voluntaristas, desautorizando la presunción del derecho consuetudinario de que es ilegal). Este reconocimiento puede darse en varios planos y varía conforme a la forma de producción en la empresa, la rama de producción, el país y, más recientemente (y excepcionalmente) en el plano transnacional o el regional (Moreau, 2002, págs. 391 y 392). Tanto si se basaban en la negociación colectiva descentralizada fundada en la participación democrática en cada establecimiento o empresa como en estructuras más centralizadas inspiradas en nociones más amplias de la política social y la ciudadanía de los trabajadores, los sistemas de negociación colectiva que se convirtieron en predominantes encajan normalmente en el marco del paradigma fordista.

Los rasgos generales del fordismo son suficientemente conocidos, por lo que no entraremos ahora a desmenuzar sus pormenores⁴. El fordismo se desenvolvió en una época de producción en masa en grandes centros de trabajo, la cual espolió un modelo de empleo industrial. Se conjugó con métodos de gestión científica taileristas, causando un descenso del nivel de capacitación de los trabajadores de la industria, ya que hacía posible dividir los elementos de cualquier proceso de producción en tareas repetitivas que la mayoría de los operarios podía efectuar y cuya ejecución podía ser cronometrada y supervisada a lo largo de la cadena de montaje. Como lo más corriente era que los empleadores y los trabajadores de una fábrica determinada perteneciesen al país al que se destinaba la producción, los trabajadores eran asimismo los consumidores principales. Por consiguiente, la situación estimulaba a los empleadores a pagarles salarios buenos y en aumento para que pudiesen comprar los productos que fabricaban. Además, necesitaban tiempo de ocio

⁴ En Lipietz (1994, págs. 341 y 342), puede verse un análisis del trípode del fordismo desde la perspectiva de la escuela de la regulación.

para ejercer su capacidad de compra y consumir los bienes que adquirían. Estos avances sociales en el mundo del trabajo se vieron reforzados por la política macroeconómica keynesiana que incitó a las autoridades públicas a disponer los desembolsos necesarios para la constitución de un Estado de bienestar. Fueron echando raíces gradualmente en la sociedad las políticas económicas liberales (Polyani, 1992, y Ruggie, 1982).

A juicio de un número cada vez mayor de analistas, ni siquiera cuando la industrialización alcanzó su mejor momento los modelos fundados en el fordismo abarcaron todo el abanico de planteamientos de la organización del centro de trabajo. Los mecanismos básicos del sistema de relaciones laborales imperante en los Estados Unidos y el Canadá, que siguieron la tradición de la Ley Wagner, excluían sin más a determinadas categorías de trabajadores de la libertad de sindicación y del derecho efectivo a negociar colectivamente. El trabajo agrícola y doméstico quedaba excluido automáticamente, partiendo de la premisa de que estas actividades estaban fuera «naturalmente» del modelo industrial, en ocasiones a tenor de una interpretación literal de la inexistencia de un lugar de trabajo industrial⁵. De algún modo, esta exclusión «natural» es parecida a la exclusión que padecen en la práctica los centros de trabajo pequeños, en los que tradicionalmente a los sindicatos les ha resultado difícilísimo organizar a los trabajadores (Olney, 1996), y en los que han solidado trabajar muchos grupos marginados desde fechas remotas. Hoy día es muy reveladora la incapacidad de muchas categorías excluidas de usar efectivamente su libertad de sindicación y su derecho a la negociación colectiva, debido a que las normas que se los garantizan se limitan a incluirlos en su ámbito de aplicación, sin tomar en cuenta la organización concreta de sus centros de trabajo.

Al igual que los sistemas de regulación y distribución más generales en los que se insertaban, los sistemas de negociación colectiva de la época fordista tenían un ámbito de aplicación nacional. Daban por supuesto el Estado nación y la soberanía del Estado y actuaban dentro de sus confines. Incluso cuando la acumulación sobrepasaba la capacidad de consumo del país y el comercio y las inversiones extranjeras directas pasaban a ser imprescindibles para sustentar el modo de producción, se guarnecían cuidadosamente las fronteras nacionales para proteger a los trabajadores de los países industrializados de los trabajadores emigrantes de otros países que estaban dispuestos a aceptar condiciones laborales peores que las de aquéllos. La segregación profesional de los inmigrantes y de los trabajadores pertenecientes a minorías raciales, étnicas y religiosas en los centros de trabajo de la economía regular en que había bajos niveles de sindicación o en la economía

⁵ Estas categorías de trabajadores han logrado organizarse mejor en unos países (por ejemplo, Francia) que en otros (por ejemplo, el Canadá). El foso entre lo que disponen las leyes y las posibilidades reales de negociación colectiva sigue siendo muy profundo para los empleados domésticos de la mayoría de los países.

informal limitaban aún más el acceso de esos trabajadores a la negociación colectiva.

En cambio, se entendía que las relaciones de producción existentes fuera de un Estado nación determinado no eran ajenas al ámbito del que debían ocuparse los interlocutores sociales del país. Junto con la legislación sociolaboral, la negociación colectiva preservaba y aumentaba los logros alcanzados por los trabajadores dentro de un Estado, pero no más allá de sus fronteras. A pesar de las justificaciones clásicas basadas en el derecho de quienes fuesen ciudadanos de un país a compartir los frutos del trabajo productivo de todos ellos y a excluir a quienes no lo fuesen⁶, el ámbito nacional de la justicia distributiva cada vez correspondía menos a la realidad de unas relaciones de producción que pasaban por encima de las fronteras nacionales y, por lo tanto, rompían el vínculo exclusivo con los consumidores del país.

Desde luego, muchas ideas falsas del fordismo han dado lugar a diversas exclusiones de hecho del reconocimiento y el ejercicio efectivos del derecho a la negociación colectiva. Una de estas creencias era que — a pesar de que las mujeres llevaban mucho tiempo trabajando fuera del hogar y, desde la difusión del fordismo, lo hacían por lo general en condiciones precarias y mal pagadas — las mujeres no tenían que trabajar porque los hombres eran el sostén de la familia; constituyan una reserva de mano de obra a la que se recurría cuando no había hombres. Así pues, se pensaba que no había que pagar a las mujeres un salario familiar, que sólo correspondía a los varones. Las mujeres también resultaban perjudicadas porque muchas veces las prestaciones sociales estaban reservadas solamente a población económicamente activa, lo cual hacía que los varones sostén de sus familias eran los titulares de las prestaciones de seguridad social, comprendidas las de enfermedad y las pensiones de jubilación. Otros trabajadores, sobre todo los de colectivos desfavorecidos, quedaban confinados en determinadas profesiones a las que se tenía por propias de estas personas discriminadas (Malveaux, 1992).

Movido por su preocupación absorbente por la producción, el fordismo excluyó la labor de reproducción de las mujeres y las tareas conexas «no productivas» e «invalorables» del hogar, dando por supuesto que no tenían valor en el mercado laboral. Ahora bien, si las madres y esposas dejaban de hacer estas tareas, eran sustituidas por otras mujeres (y algunos hombres) de los colectivos desfavorecidos — lo cual tuvo sus antecedentes en los régimenes de esclavitud y de servidumbre y, después, en los planes restrictivos de inmigración y en la

⁶ En los estudios especializados cada vez abundan más los autores que ponen en tela de juicio el alcance nacional de muchas de las reclamaciones en materia de justicia distributiva. Véase Young (2000, págs. 236-243).

servidumbre por deudas —; de este modo se fue perpetuando la infravaloración de las labores domésticas (Gaitskell y otros, 1983). Atestigua la hondura de esta dicotomía el que se excluya tradicionalmente el trabajo doméstico de muchos regímenes de negociación colectiva (Blackett, 1998, págs. 12-15, y Vega Ruiz, 1994). Esta marginación, aunada a los límites impuestos a la participación de las mujeres aunque estén sindicadas, agrava los efectos de exclusión (Lester, 1991; Swinton, 1995, y Wedderburn, 1997)⁷.

Otra ficción del fordismo fue el supuesto de que la sociedad era homogénea. Las versiones fordistas tradicionales no reconocían la fragmentación del mercado de trabajo que relega a los trabajadores pertenecientes a minorías raciales, étnicas y religiosas en las sociedades industrializadas, así como a los trabajadores inmigrantes, a menudo confinados en los puestos de trabajo menos atractivos y de nivel inferior. Certo es que la orientación de signo igualitario que promovió el fordismo en materia de gestión empresarial «científica» — al hacer hincapié en la transparencia de la clasificación, los requisitos y la remuneración de los puestos de trabajo — respaldó la idea de que la negociación colectiva se avenía con los principios generales de la no discriminación. En algunas circunstancias, se concedía a los colectivos pertenecientes a minorías raciales la posibilidad (limitada y precaria) de incorporarse al trabajo asalariado y de sindicarse, aunque ello no bastaba para impedir la discriminación racial y de otros tipos una vez conseguido un empleo cubierto por la negociación colectiva (Jones, 1992, pág. 53, y Marable, 1982)⁸. La condición de minoría de estos trabajadores en la sociedad y en muchas ramas industriales, así como su confinamiento en algunas ramas económicas poco atractivas, es una causa — y una consecuencia — de que su capacidad de negociación sea relativamente más reducida.

En otros países — principalmente del mundo en desarrollo — la igualdad racial, étnica, religiosa (y en algunos casos lingüística) guarda relación con los combates contra el dominio de la vida económica y política por una potencia colonial (Bolles, 1996). Muchos sindicatos pasaron a ser agentes sociales fundamentales en los países recién independizados y estuvieron en vanguardia de la promoción de un cambio profundo del orden sociolaboral para acabar con la segregación

⁷ Swinton (1995, pág. 727) pone en entredicho la idea de que la negociación colectiva de carácter reivindicativo disuada la participación de las mujeres, observando el entusiasmo con el que éstas han asumido la negociación colectiva tradicional, sobre todo en profesiones de clase media predominantemente femeninas de muchos países, como las de enfermería y docencia de enseñanza básica; Lord Wedderburn (1997, pág. 7) subraya la importancia de la administración de lo pactado, o corregulación, una vez alcanzado un convenio, ya sea aplicando tácticas firmes o por medios más conciliadores.

⁸ Marable (1982, pág. 156) añade que agravó la crisis el hecho de que muchos trabajadores afroestadounidenses ocupasen los puestos de trabajo más amenazados de supresión cuando se intensificó la innovación tecnológica y comenzó el éxodo de actividades fabriles al extranjero.

racial arraigada en determinadas profesiones. Pues bien, apenas se ha dedicado atención a las maneras como la heterogeneidad racial, étnica y religiosa de un país puede haber influido en las posibilidades de empleo y de negociación colectiva de las personas y colectivos.

A los interlocutores sociales les ha resultado difícil hallar el modo de que la negociación colectiva ayudara a erradicar del orden sociolaboral la desigualdad basada en la raza, probablemente a causa de los problemas que en el plano de los conceptos plantean el racismo, la discriminación fundada en la pertenencia étnica y en la religión, y la relativa falta de fuerza de las colectividades tradicionalmente desfavorecidas para influir en la negociación colectiva. Ha habido una lamentable penuria de análisis en los que se estudien las conexiones entre la discriminación y la negociación colectiva⁹. Aunque merece la pena analizar las nuevas variantes de discriminación y formular comentarios acerca de ellas, es fundamental velar por que se sigan combatiendo las formas tradicionales, entre ellas la discriminación racial (Hodges-Aeberhard, 1999, y Hodges-Aeberhard y Raskin, 1997).

El fordismo también descartaba otras divergencias de la «norma». Así, por ejemplo, a los solicitantes de empleo con alguna minusvalía, sencillamente no se les contrataba, y surgió mucho después la noción de «adaptación» del centro de trabajo para dar cabida a los discapacitados (modificando las instalaciones o amoldando las tareas a las características de estas personas). Los trabajadores que adquirían una incapacidad para su actividad laboral a veces simplemente perdían el empleo tras una ausencia prolongada de la empresa por motivos médicos. Sólo se conquistó gradualmente el derecho a una indemnización limitada, consistente en una pensión por incapacidad de larga duración, y ciertas posibilidades de trabajo para estas personas gracias a la adopción de criterios más flexibles en los sistemas de antigüedad y de clasificación de puestos de trabajo, que hasta entonces eran muy rígidos. Se organizó la producción por turnos, y aunque en ellos se seguían las normas sociales predominantes (por ejemplo, la fiesta dominical en las sociedades de tradición cristiana), se tardó en reconocer las creencias religiosas de

⁹ La OIT ha ocupado un lugar de vanguardia en la lucha contra el racismo, en particular por su oposición de principio a la segregación racial en Sudáfrica y el papel constructivo que desempeñó facilitando la transición democrática de este país gracias a los mecanismos de regulación laboral concebidos para la situación posterior al apartheid. Es conveniente que siga facilitando apreciaciones concretas acerca de la enojosa cuestión de cómo ayudar a los interlocutores sociales a reconocer, admitir, afrontar y suprimir la discriminación racial, étnica y religiosa a fin de promover la igualdad racial, étnica y religiosa en el disfrute de los mecanismos de negociación colectiva. Si bien la atención que se preste a determinadas categorías de trabajadores atípicos o de la economía informal puede aliviar indirectamente algunos de estos problemas (por ejemplo, OIT, 2002a), apremia centrar más los análisis y las actuaciones en la discriminación contra estos colectivos desfavorecidos tradicionalmente.

los trabajadores que no formaban parte de los sectores sociales mayoritarios y en ajustar los turnos a ellas. Por poner el acento en la transparencia gracias a la clasificación de los puestos de trabajo basada sólo en la antigüedad y el mérito, sin tener en cuenta el color de la piel, los métodos fordistas de contratación, ascensos y disciplina no agravaron las diferencias sino que abrieron la posibilidad de que progresara la integración racial y étnica. Mas, en realidad, los trabajadores de los colectivos sociales mayoritarios fueron los beneficiarios principales de esas normas teóricamente neutrales, y por muchos motivos: la discriminación vigente hasta entonces, los entornos laborales hostiles, el acoso, la segregación profesional basada en las funciones atribuidas tradicionalmente a las mujeres, las interrupciones de la actividad laboral para criar a los hijos y las circunstancias inherentes a la condición social y jurídica de los inmigrantes. Concretamente, la discriminación arraigada en el sistema social, que alentaba la segregación en el mercado de trabajo y en algunos casos la exclusión de él, hacía que los trabajadores pertenecientes a determinadas colectividades raciales o étnicas quedasen excluidos de toda negociación colectiva en la que se reconociesen sus derechos e intereses.

Las categorías de trabajadores que solían quedar excluidas, expresa o implícitamente, durante la época fordista coinciden en gran medida con las categorías enumeradas en el Convenio núm. 111 que deben ser defendidas contra la discriminación (Zeytinoglu y Khasiala Muteshi, 2000, pág. 141). Como ya hemos dicho, los empleados domésticos son predominantemente mujeres pertenecientes a minorías raciales o de otro tipo y la exclusión del trabajo doméstico del ámbito de la negociación colectiva (ya sea en la ley o en la práctica) tiene consecuencias graves para estas mujeres indefensas. De modo similar, un porcentaje desproporcionado de los trabajadores agrícolas — sobre todo los de los países industrializados — pertenece a minorías raciales o son extranjeros y, por consiguiente, su exclusión de las leyes de negociación colectiva de algunos países tiene consecuencias que agravan las disparidades de las personas a causa de su origen racial, nacional y étnico. Los trabajadores de la economía informal, los atípicos, los que tienen contratos precarios o a tiempo parcial y los que sufren segregación profesional son mayoritariamente mujeres, personas pertenecientes a minorías raciales, étnicas y religiosas, inmigrantes, trabajadores con alguna minusvalía y jóvenes¹⁰.

Además, aunque se acabase con todas las exclusiones expresas de los regímenes de negociación colectiva, no se solucionaría el problema de la desigualdad de acceso a la negociación colectiva, porque en determinados sectores de la economía es mucho más difícil afiliarse a los sin-

¹⁰ Los trabajadores jóvenes de colectivos raciales desfavorecidos tradicionalmente están muy indefensos. Véanse Wrench, Rea y Ouali (1999) y K. Jennings (1992).

dicatos y entablar la negociación. La insuficiente fuerza negociadora de los trabajadores es una de las causas principales que obstaculizan la sindicación de los trabajadores de determinados sectores. Aunque los sindicatos consigan introducirse en una empresa o una rama determinadas y entablar la negociación colectiva, muchas veces tropiezan con un segundo obstáculo que es el de conseguir mejorar las condiciones de trabajo. Si el sindicato no logra ninguna conquista palpable en las negociaciones por falta de fuerza de negociación, es previsible que pierda el apoyo de los trabajadores.

Allá donde las realidades legales y socioeconómicas de determinados tipos de trabajo dificultan la organización colectiva y donde los trabajadores no tienen suficiente fuerza negociadora a pesar de estar sindicados, la negociación colectiva resulta insuficiente para alcanzar la equidad en el trabajo y, a decir verdad, incluso puede ahondar la distancia entre los trabajadores con capacidad real de negociación y los que carecen de ella (Beatty, 1983).

El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y el empeño en pro de la igualdad

Si los regímenes tradicionales de negociación colectiva excluyen a determinadas categorías de trabajadores, se plantea inevitablemente el interrogante de si está reconocido de manera efectiva el derecho a la negociación colectiva. A nuestro juicio, la expresión «de manera efectiva» debe entenderse de modo que queden asumidas las interrelaciones entre los principios y los derechos fundamentales del trabajo. En otras palabras, no cabe considerar que se reconoce realmente el derecho de los trabajadores desfavorecidos a los que el Convenio núm. 111 garantiza la igualdad si los mecanismos instituidos les privan de manera sistemática de la posibilidad de entablar la negociación colectiva. Hasta cierto punto este razonamiento es también una refutación de los argumentos tradicionales en favor de determinados marcos de negociación colectiva frente a otros. Para ser eficaces, los sistemas de negociación colectiva deben amparar a todos los trabajadores, y sobre todo a los que han padecido tradicionalmente los tipos de discriminación que proscribe el Convenio núm. 111.

El reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva está arraigado en una concepción profunda de la libertad de sindicación que realza la necesidad de que la gobernanza democrática influya en la vida real de los trabajadores. Como vehículo para alcanzar y promover la dignidad en el trabajo, fomenta el afán y la posibilidad de alcanzar la libertad, que forma parte integrante del objetivo polifacético del desarrollo (Sen, 2000b, pág. 19, y Langille, 1999). Asociar la libertad de sindicación con la posibilidad real de entablar la negociación colectiva es un planteamiento que, además de reconocer derechos y libertades, da

a los participantes los medios y la «voz» necesarios para manifestar sus necesidades; y lo hace de tal modo que los interlocutores sociales pueden tratar de atenderlas dentro y fuera del centro de trabajo. La capacidad de potenciación de la autonomía que encierran la libertad de sindicación y el derecho a negociar colectivamente forma parte de una concepción amplia de la libertad según la cual no es suficiente conceder «protección», sino que todos los agentes e interlocutores deben tener una participación plena en la formulación de sus propias necesidades. Al igual que otros derechos, la libertad de sindicación y la negociación colectiva son «no sólo fundamentales para provocar una respuesta social a las necesidades económicas, sino también para conceptualizar las propias necesidades económicas» (Sen, 2000b, págs. 192 y 193).

Por estos motivos, la definición lata de negociación colectiva que figura en el Convenio núm. 98 de la OIT es plenamente congruente con velar por que los trabajadores intervengan en las decisiones que les interesan; por consiguiente, la OIT ha aplicado el principio «de modo absolutamente amplio, aunque reconociendo una amplia diversidad de sistemas de relaciones laborales» (Blackett, 1999, pág. 15). A decir verdad, en su afán por promover la justicia social la OIT ha propugnado siempre la noción emparentada de diálogo social, que abarca la participación autónoma de los mandantes tripartitos en un amplio abanico de actividades de formulación de políticas económicas y sociales, sobre todo en los planos nacional, transnacional e internacional. Este tipo de tripartismo hunde sus raíces en «la aceptación del pluralismo del orden social» (Trebilcock, 1994, pág. 7).

El hecho de que la OIT sitúe la libertad fundamental de negociación colectiva en el marco general del diálogo social ilustra la adhesión de la Organización no a un método regulador concreto, sino a velar por que se salvaguarde el principio democrático subyacente de la participación de los trabajadores por conducto de sus representantes elegidos libremente, pues la enorme diversidad de los sistemas de relaciones laborales refleja la gran heterogeneidad de tradiciones jurídicas y marcos normativos que existe en el mundo (Glenn, 2000). El éxito o el fracaso cosechado por los sistemas de relaciones laborales tal vez reflejen la efectividad relativa con que fueron implantados los marcos reguladores más amplios, sobre todo en los países en desarrollo y en transición. Pues bien, hay otra vertiente más en el asunto de la regulación laboral. Los mecanismos de regulación del reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva se basan fundamentalmente en el supuesto de que el país tenga una economía industrial, de manera que se anuncia difícil el trasplante de estos modelos a las partes del mundo en que la industrialización está apenas empezando. No sólo hay que ajustar los mecanismos a las circunstancias jurídicas, políticas y socioculturales existentes, sino también al modo de organización del mercado laboral

del lugar de que se trate. Así pues, un sistema que garantice el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva en el país industrial avanzado en el que tuvo origen tal vez sólo pueda asegurar un escaso reconocimiento de ese derecho en países menos industrializados.

Este problema preocupa hondamente en los países en desarrollo y en los países en transición que tienen una economía más débil. Como en ellos la economía regular es pequeña, el número de centros de trabajo en los que se puede aplicar la negociación colectiva es reducido y, por consiguiente, no debe extrañar que las negociaciones suelan circunscribirse a los sectores público y semipúblico de esos países, dejando excluidos a la mayoría de los trabajadores. En consecuencia, los mecanismos de negociación colectiva no han logrado abarcar a la mayoría de los trabajadores de muchos países en desarrollo, hecho que va en detrimento de la igualdad de trato.

La reestructuración económica y la separación entre la negociación colectiva y el fomento de la igualdad

La reestructuración económica plantea problemas en cuanto a la interrelación entre la negociación colectiva y la igualdad que ya no pueden ser ignorados. Los obstáculos a la negociación colectiva con los que tropiezan los trabajadores de muchas partes del mundo en desarrollo y los colectivos desventajados de los países industrializados son cada vez más sentidos por el grueso de los trabajadores de los países industrializados y de reciente industrialización. Como ha afirmado Manuela Tomei en su descripción de la «nueva heterogeneidad de la actividad económica informal»,

Ni las formas «atípicas» de empleo ni el sector «informal» pueden ser considerados ya categorías residuales; antes bien, forman parte integrante de la dinámica general del desarrollo. La calidad del empleo varía a lo largo de un continuo que no se ajusta a la dicotomía entre lo regular y lo informal. No todos los puestos de trabajo del sector informal son forzosamente de mala calidad, ni todos los de la economía regular son buenos. La inseguridad en cuanto a la permanencia en la empresa, la precariedad laboral y la irregularidad, la inexistencia de protección social o su limitación son también características cada vez más habituales de las actividades desempeñadas en la economía regular (Tomei, 1999, pág. 1; véase también Lamarche, 1995, pág. 126).

A los trabajadores encuadrados en la mayoría les resulta cada vez más difícil poner coto a las exigencias para que renuncien a sus conquistas sociales. Sus derechos laborales, alcanzados en parte mediante la negociación colectiva y el diálogo social, son tildados cada vez más de costos anticompetitivos e ineficientes generados por el comportamiento monopolista de grupos de interés favorecidos injustamente (Bronstein,

1997). Ha habido algunos intentos de reformar las relaciones laborales, pero no se han revisado a fondo las premisas fordistas básicas de los sistemas de negociación colectiva. Si los trabajadores no consiguen oponerse eficazmente a dichas exigencias a la baja, es posible que se agrave la discriminación y que se desanimen las fuerzas que defienden la igualdad, sobre todo en el marco de la negociación colectiva.

Un ejemplo cardinal de los cambios que están teniendo lugar en los países industrializados y de reciente industrialización es la transformación de una economía basada en la producción en una economía de servicios muy ampliada cuyo crecimiento está impulsado por la tecnología. La concepción y la proliferación rápidas de nuevas tecnologías han traído cambios acusados en la índole y organización del trabajo (Radé, 2002, págs. 33 y 34), a resultas de lo cual cada vez más trabajadores tienen niveles de responsabilidad y control en los que está coartado su derecho a sindicarse en virtud de determinadas legislaciones laborales nacionales. Un sistema rígido de clasificación de los puestos de trabajo, con condiciones fijas y claras para cada uno ellos ha sido sustituido por otro en el que se espera cada vez más que el trabajo se realice en equipo, con aplicación de aptitudes múltiples y un «aprendizaje a lo largo de la vida» (Barenberg, 1994, págs. 881 y siguientes). En particular, el aprendizaje a lo largo de la vida consiste en que los trabajadores se perfeccionen y cambien de orientación profesional no sólo por su propio interés, sino para ser flexibles y, por consiguiente, gozar de una «empleabilidad» permanente (Standing, 2002, págs. 166 y 167). Estos cambios ponen en tela de juicio la manera tradicional de entender al trabajador «ejemplar» (Olney, 1996, pág. 41) y merman la capacidad de basarse en criterios fijos y, a primera vista, objetivos para determinar el «mérito». Dan cabida a criterios más subjetivos en las prácticas de contratación y ascensos al tiempo que hacen más explícita la regla de amoldarse a la norma cultural predominante. Estos nuevos requisitos pueden tener también consecuencias negativas en la igualdad.

Aunque las fronteras territoriales ya no tienen la importancia que tenían en la era fordista, han sido esenciales en la aparición de agrupaciones de actividades económicas determinadas y de una intrincada red de relaciones de servicios basadas en nichos comerciales. Por ejemplo, los agentes de venta a distancia (principalmente trabajadoras jóvenes que dominan el francés) de países del norte de África como Marruecos y Túnez pueden prestar sus servicios a los consumidores franceses gracias a las infraestructuras modernas de telecomunicaciones (*Le Monde*, 2004a y 2004c). La flexibilidad de la normativa laboral puede abrir la posibilidad de que este trabajo se ejerza en condiciones atípicas o precarias (*Le Monde*, 2004b) que no facilitan una organización del centro de trabajo de tipo tradicional.

Incluso la noción cardinal de producción, que guardaba cierta coherencia con los planteamientos de la negociación colectiva de media-

dos del siglo XX, ha cambiado tanto que ya no son válidos plenamente los supuestos fordistas. Considerados vagamente como la nueva división internacional del trabajo, se han desarrollado sistemas flexibles de acumulación por conducto de los cuales las empresas subcontratan parte de sus tareas a productores y ensambladores más pequeños de todo el mundo (Harvey, 1989). Estas frágiles microempresas y pequeñas empresas vinculadas a una compleja red de redes de suministros constituyen una fuente nueva y dinámica de empleo dentro de la cadena mundial de producción que diluye aún más la división entre el sector regular y el informal en buena parte del mundo en desarrollo. Hay muchos relatos de las prácticas laborales explotadoras que proliferan en esos centros de trabajo; el supuesto tan temido, pero no constatado empíricamente, de que la situación va de mal en peor ha fomentado un enfriamiento del impulso regulador que desafía análisis más rigurosos (Kucera, 2002, pág. 31; OCDE, 1996, págs. 80-82; Barenberg, 1996, págs. 117 y 118; Paul, 1995, págs. 29 y 30, y Trebilcock y Howse, 1999, pág. 445). Aplicar normas socialmente justas y obligatorias por encima de las fronteras territoriales a centros de trabajo concretos, vinculando plantas de producción desperdigadas por el mundo con empresas multinacionales distantes y con el público consumidor representa una tarea formidable, sobre todo si, a la vez, se quiere velar por que estas nuevas iniciativas reguladoras no agraven «el peligro de suplantar la participación democrática en la empresa, en lugar de reforzarla» (Blackett, 2001a, págs. 420 y 421).

Conforme la economía ha ido superando la etapa del fordismo, han cambiado las estructuras de dirección y propiedad de los sectores público y semipúblico para ganar flexibilidad (Yemin, 1993, pág. 476). De hecho, en el Reino Unido y Nueva Zelanda, como destaca Ozaki (2000, pág. 8), «la flexibilización de los contratos de trabajo en el sector público precedió a la rápida extensión, durante el decenio de 1990, del empleo flexible en el sector privado», aunque las reformas del sector público se iniciaron basándose en «una idea [imaginaria] del sector privado» (*ibid.*). Estos cambios sucedieron sobre todo en muchos países en desarrollo y menos adelantados que habían realizado un ajuste estructural con objeto de flexibilizar una economía regular de tamaño pequeño (Lachaud, 1993). Por lo general, estas reformas han reducido la capacidad de los trabajadores de reanudar las negociaciones en sectores en que siempre había habido niveles elevados de negociación colectiva relativamente eficaz. Algunos gobiernos democráticos de países en desarrollo e industrializados han tratado de dar ejemplo implantando planes de igualdad en el empleo; ahora bien, como los trabajadores pertenecientes a colectividades desfavorecidas suelen ser los últimos contratados, son los que tienen menos antigüedad y suelen ser los primeros en perder su puesto cuando se introduce la subcontratación y otras prácticas de empleo flexible (Swinton, 1995).

Naturalmente, la privatización y las nuevas estrategias de gestión del sector público no son siempre contrarias al principio de no discriminación en el empleo y en la profesión y al derecho a la negociación colectiva. En realidad, los gobiernos democráticos llevan mucho tiempo basándose en gran medida en las normas de contratos y adquisiciones públicas para hacer cumplir algunas metas igualitarias de empleo a los contratistas privados que acuden a las licitaciones del Estado; teóricamente, estas metas en materia de equidad podrían imponerse también a las formas más contemporáneas de contratación. Pues bien, la transición del trabajo estable y con amparo sindical — ejercido principalmente por trabajadores de los colectivos y estratos dominantes — a los regímenes precarios y «personales» de empleo — destinados sobre todo a los colectivos desfavorecidos (Zeytinoglu y Khasiala Muteshi, 2000) — es el meollo del problema (Spyropoulos, 2002, págs. 391 y 392).

El problema de la subcontratación es ilustrativo de que el sistema no es neutral en lo referente a las posibilidades de negociación colectiva. Los sistemas de relaciones laborales que limitan el ámbito o la duración de los convenios colectivos sobre este asunto pueden mermar el derecho a la negociación colectiva de los sectores de que se trate. Los sistemas que exigen a la empresa facilitar información previa y llevar a cabo consultas y negociaciones en caso de reestructuración pueden paliar las repercusiones de las medidas que se tomen. Por otra parte, otros planteamientos de la privatización pueden alterar directamente la posibilidad de valerse de los procedimientos corrientes de negociación colectiva. Por ejemplo, las privatizaciones de varios servicios públicos que favorecen la igualdad — entre ellos, las guarderías con precios asequibles — pueden obstaculizar la incorporación al trabajo remunerado de las personas con responsabilidades familiares y reducir mucho su capacidad de participar cabalmente en la gobernanza del centro de trabajo mediante la negociación colectiva.

La negociación de la igualdad en el mundo del trabajo

Se dice a veces que la negociación colectiva pertenece al ámbito laboral y económico, en tanto que los derechos humanos y la igualdad pertenecen al ámbito social (Curtin, 1999, pág. 22). También se afirma que los problemas en materia de derechos humanos deben ser acometidos mediante reformas legislativas y los asuntos económicos deben adscribirse a la negociación colectiva (Kumar y Murray, 2002, pág. 14). Ahora bien, la distancia conceptual entre lo económico y lo social cada vez es menos pronunciada y cada vez se ponen más de relieve los lazos entre ambas esferas. Aunque es esencial la reforma legislativa para hacer progresar la protección de los derechos humanos, sobre todo habida cuenta de que la sindicación no está muy difundida, las leyes

deberían reforzar, en lugar de disminuir, la función de la negociación colectiva en el terreno de los derechos humanos. Además, éstos entran en juego en asuntos económicos básicos — los salarios, la reestructuración, la subcontratación, el aumento del trabajo atípico, la estabilidad del empleo, las prestaciones sociales y las condiciones laborales — que son los fundamentales de que trata la negociación colectiva tradicional. Todos estos asuntos económicos tienen consecuencias enormes en lo que se refiere a la igualdad en el trabajo. De modo similar, las cuestiones sociolaborales, como las licencias por asuntos familiares, las oportunidades de adquirir formación, la ausencia de discriminación y el amparo frente al acoso en el trabajo, tienen consecuencias económicas importantes.

Las posibilidades de hacer progresar la igualdad quedan reducidas si el ámbito de la negociación colectiva es restringido. Así, en muchos centros de trabajo y ramas industriales, la negociación colectiva no abarca cuestiones laborales muy importantes para la igualdad y la ausencia de discriminación como son la contratación, los ascensos y la formación profesional (Colling y Dickens, 1989, pág. 3). En algunos países se ocupa sobre todo de los salarios y las prestaciones afines, y muy poco de la organización del trabajo. Ha habido debates enconados acerca de los derechos de la empresa y de los temas que debe abarcar la negociación colectiva (Langille y Macklem, 1988). ¿La negociación colectiva sustituye simplemente al contrato individual de trabajo o ha de entenderse como un proceso que conduce a un replanteamiento fundamental del método de adopción de las decisiones referentes al trabajo y constituye un medio de codecisión, un nuevo marco constitucional del centro de trabajo, un nuevo ordenamiento jurídico de éste? Aunque se puede describir fidedignamente la negociación colectiva diciendo que su alcance es limitado y se centra en los salarios y las prestaciones, también es posible ampliarla para que abarque todas las facetas de la vida profesional, algunas de las cuales son esenciales para la igualdad en el trabajo¹¹. En tanto que medio para asegurar la participación de los trabajadores en toda una serie de asuntos que influyen en sus vidas y que hacen progresar la justicia, el respeto y el bienestar, la negociación colectiva ataña de manera directa al objetivo de la igualdad en el trabajo.

La tensión entre los intereses de la mayoría y los derechos de la minoría

Paradójicamente, la negociación colectiva ha sido parte del problema y parte de la solución en lo que respecta a la supresión de la desigualdad y la discriminación en el trabajo. Por lo general, la negociación

¹¹ Puede verse en Collins (1986) una crítica de la orientación contractualista de los sindicatos.

colectiva se ocupa de los asuntos y reivindicaciones que más importan a los trabajadores que predominan en un centro de trabajo o una rama económica determinados. En algunos casos, el problema radica en la omisión o la imposibilidad de incluir en el temario de la negociación colectiva las aspiraciones de los trabajadores de colectividades minoritarias (por ejemplo, las mujeres y las minorías raciales o religiosas), lo cual puede suceder incluso cuando, a causa de la índole segregada del mercado laboral, la mayoría de la plantilla de un establecimiento concreto pertenece a uno de esos sectores desfavorecidos tradicionalmente. En otros casos surgen conflictos directos entre las disposiciones de los convenios colectivos y la necesidad de hacer lugar a las diferencias y de respetar los derechos humanos. Hay ejemplos de sindicatos que «utilizan la ideología del racismo y se coligan activamente con los empleadores para restringir las oportunidades laborales» de los trabajadores pertenecientes a minorías raciales y étnicas (Virdee, 2000, pág. 210). Ante situaciones de desempleo y despidos, a veces los sindicatos han suscrito políticas racistas y antimigratorias excluyentes (Wrench, Rea y Ouali, 1999, pág. 14; Pasture, 2000, pág. 8, y Pasture y Verberckmoes, 1998). Del mismo modo, ha habido circunstancias en que sindicatos mayoritariamente masculinos, temiendo que los puestos vacantes fueran ocupados por mujeres, asumieron las ideologías del salario familiar y de las funciones separadas a fin de limitar las oportunidades de empleo de las mujeres (Crain, 1989 y 1992; Briskin y McDermott, 1993, y Curtin, 1999). A pesar de los cambios habidos en muchos centros de trabajo, no siempre se han ajustado a ellos las prioridades de la negociación colectiva, lo cual ha causado conflictos entre las demandas tradicionales de los sindicatos y las aspiraciones de los trabajadores que no coinciden con el perfil tradicional del trabajador.

Los debates en torno al derecho a la igualdad y su contraposición a la antigüedad ilustran los riesgos que puede conllevar la regla estricta de la mayoría. Originalmente, la asignación de prestaciones y oportunidades laborales basándose en la antigüedad en la empresa se fundaba en la idea de que con este método se haría progresar la justicia, se protegería a los trabajadores frente al favoritismo o las decisiones arbitrarias de la dirección y, en último término, se beneficiaría por igual a todos, ya que todos los empleados acaban por acumular antigüedad a lo largo de los años (Sheppard, 1984). Ahora bien, la aplicación de las normas de la antigüedad en el entorno económico moderno no siempre hace progresar el trato justo e igual de las mujeres y de los colectivos minoritarios por una razón importante: no existe la igualdad de acceso al trabajo remunerado, motivo por el cual las mujeres y los trabajadores pertenecientes a minorías muchas veces tienen una antigüedad mucho menor que los trabajadores varones pertenecientes a la mayoría. Así pues, las normas de antigüedad pueden agravar las consecuencias de

exclusiones anteriores y reforzar los privilegios de «los que ya están situados», que, con excesiva frecuencia, se basan en la exclusión discriminatoria de quienes están relegados (Williams, 1991, pág. 101). Ahora bien, al impugnar el sistema basado en la antigüedad pueden darse facilidades para que la dirección tenga más libertad en la atribución de los puestos de trabajo, las prestaciones y los ascensos. Es, pues, importante criticar las consecuencias discriminatorias de la antigüedad al tiempo que se idean soluciones novedosas que respeten los aspectos positivos de los sistemas de antigüedad, por ejemplo, especificando exenciones al principio de antigüedad a fin de propiciar los cambios de los centros de trabajo y facilitar posibilidades de empleo a los trabajadores minusválidos (Wiggins, 2000, pág. 33).

A veces se considera que la colisión que puede surgir entre los intereses de la mayoría y los derechos de la minoría es semejante a la que puede darse entre los derechos colectivos y los individuales. Los derechos a la igualdad se perciben desde la perspectiva de los derechos individuales en tanto que se considera que la negociación colectiva es un mecanismo que sirve para alcanzar objetivos colectivos o sociales (Sen, 2000a y 2000b). Esta dicotomía ha debilitado la lucha colectiva para acabar con la discriminación en el trabajo, según algunos analistas, a juicio de los cuales las leyes en materia de derechos civiles se han centrado en los derechos individuales, en tanto que la legislación laboral ha hecho avanzar los derechos de las minorías (Yates y Mason, 1999, págs. 97 y 98). Cabe cuestionar la contundencia de esta distinción pues, por lo que se refiere en concreto a la discriminación, es el carácter colectivo del trato injusto lo que hace que lo adscribamos al rubro de la igualdad de derechos. Aunque a menudo son las personas quienes invocan la igualdad de derechos, éstos están estrechamente vinculados a derechos colectivos y, además, un número cada vez mayor de estudios sobre la igualdad de derechos hace hincapié en la importancia de las relaciones y del orden social en la discriminación (Minow, 1990). Se considera que los problemas de exclusión y de discriminación no se deben situar en los individuos o colectivos que padecen la desigualdad sino en el plano de las consecuencias sociales e institucionales que sufren las personas que no encajan en las normas predominantes. Así pues, para alcanzar la igualdad debe producirse un cambio institucional tal que se transformen y enriquezcan las vidas de los miembros de la minoría y de la mayoría. Por último, aunque los sindicatos no siempre han hecho progresar los derechos laborales de las mujeres o las minorías, lo han hecho en distintas ocasiones. En realidad, en algunas circunstancias, sin la labor de los sindicatos y la persecución colectiva de las reivindicaciones en materia de derechos humanos (por ejemplo, igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor), prácticamente no habría protección alguna de los derechos humanos ni se cumplirían las normas al respecto.

La democracia integradora: la participación en las negociaciones de las colectividades defensoras de la igualdad

La medida principal frente a la omisión en la negociación colectiva de las reivindicaciones y necesidades de las minorías tradicionalmente marginadas consiste en velar por integrar a estos colectivos en el proceso de negociación colectiva. Para que ésta fomente la igualdad, las personas pertenecientes a estas minorías deben ser consultadas acerca de sus aspiraciones y necesidades y deben estar representadas en la mesa de negociaciones. A este respecto, es útil extraer lecciones de las valiosas investigaciones efectuadas sobre la igualdad entre los sexos y la negociación colectiva, en todas las cuales se subraya que es necesario integrar a las trabajadoras en esta labor (Curtin, 1997, pág. 203).

Se ha afirmado en repetidas ocasiones que la igualdad de representación en los órganos decisarios de los sindicatos y la adopción por los sindicatos de los objetivos igualitarios son requisitos previos del progreso de la igualdad por conducto de la negociación colectiva (Curtin, 1999, pág. 26, y Bercusson y Dickens, 1998). Este planteamiento respalda la experiencia, conocimientos, apreciaciones e intuiciones de quienes viven la exclusión y la discriminación y fomenta la labor integradora de la negociación colectiva, al facilitar la participación democrática de todos los trabajadores, más allá de los pertenecientes a la mayoría del sector o de la empresa.

Al dar a conocer sus necesidades y reivindicaciones específicos, los colectivos desfavorecidos tradicionalmente no siempre se han sentido alentados a reclamar sus derechos debido al temor de los sindicatos a que ello merme la solidaridad de los trabajadores. Hay quienes han afirmado que la «política de la identidad» (Young, 2000)¹² puede albergar el peligro de socavar las expectativas unificadas de la clase trabajadora (Fudge y Glasbeek, 1992). Otros estudiosos han dicho que, con demasiada frecuencia, la integración de los representantes sindicales en la formulación de las políticas nacionales se ha «basado en la homogeneización de las demandas heterogéneas de los trabajadores» (Curtin, 1999, pág. 23). A pesar de ello, cada vez se tiene una conciencia más clara de que es necesario articular y asumir las variadísimas reivindica-

¹² Véase Young (2000, págs. 86 y 87), quien critica la tendencia a reducir las reivindicaciones de los grupos que aspiran a la igualdad a la política de identidad, explicando que «la forma primaria de diferencia social a que se oponen estos movimientos [...] es la diferencia estructural, que puede emanar de diferencias de sexo, pertenencia étnica o religión, pero que no es reducible a ellas. [...] Las reivindicaciones de justicia formuladas a partir de las posiciones de colectivos sociales concretos ponen de manifiesto las consecuencias de [...] unas relaciones de fuerza o de oportunidades».

ciones y necesidades existentes dentro del movimiento sindical¹³. De hecho, hay quienes han afirmado que reconocer la diversidad, en lugar de mermar la solidaridad puede reforzarla (por ejemplo, Harris, 1990). La participación efectiva es esencial para entender la índole de la desigualdad y hallar soluciones creativas que se puedan defender en el proceso de negociación colectiva.

Además de la necesidad de consultar a las personas y colectividades que tienen experiencia en materia de discriminación, las investigaciones sobre la igualdad entre los sexos y los sindicatos ponen el acento en la importancia de formar a personas pertenecientes a los grupos infrarrepresentados para que participen en las actividades sindicales y la negociación colectiva (Gobierno de Australia, 1994a). A este respecto, son pertinentes para otros colectivos desfavorecidos las enseñanzas extraídas de los estudios de género, es decir, de las diferencias socioeconómicas entre hombres y mujeres. La participación democrática en las organizaciones sindicales y la intervención en otros asuntos laborales exigen que las personas sepan cómo actuar eficazmente dentro del sindicato y en la empresa. Sin una formación y una instrucción directas, esta exigencia puede superar las capacidades de muchas trabajadoras y trabajadores pertenecientes a minorías.

Si se incluye en los equipos de negociación a trabajadores de colectividades desfavorecidas y se los elige para participar en la misma, se atajará el peligro de que durante el proceso de negociación colectiva se marginen las reivindicaciones y necesidades de las minorías. Es muy provechoso contar con representantes de una comunidad minoritaria que puedan consultar realmente a los miembros de su colectivo. También es importante cuidar de que las personas elegidas reflejen fielmente la diversidad de los trabajadores a los que representan, a fin de que se vea que todo el mundo puede ocupar cargos representativos.

Los problemas que plantea la representación de los distintos intereses colectivos son complejos. Por ejemplo, ¿cómo definir los distintos colectivos? ¿En qué medida pueden las personas procedentes de minorías sometidas tradicionalmente a exclusión y desfavor en el trabajo representar los intereses del colectivo al que pertenecen? Debe tenerse en cuenta que formar parte de un colectivo determinado no significa forzosamente sostener los mismos valores o ideas que otros miembros de él (Phillips, 1991). ¿Cómo precaverse frente a los problemas de la representación meramente simbólica y de la legitimación de la desigualdad mediante una estructura desigual de representación colectiva (Mahon, 1977)? Por otra parte, las consultas y la participación sólo son eficaces si existe un público deseoso de escuchar y de tomarse en

¹³ Por ejemplo, la idea de que los sindicatos pueden alentar y enseñar a sus afiliados más indefensos a adoptar, ante el atropello a un derecho básico o ante la discriminación, un planteamiento consistente en «decir qué se ha hecho y quién lo ha hecho, censurarlo y reclamar» (OIT, 2002a, pág. 11).

serio las opiniones y las voces habitualmente silenciadas o marginadas (Sheppard y Westphal, 2000, págs. 345 y 346).

Otro problema es lograr que no se mercadee con los intereses de los colectivos desfavorecidos tradicionalmente en el acaloramiento de la negociación colectiva. A este respecto, la legislación en materia de derechos humanos puede desempeñar una importante función, al establecer un mínimo no negociable de protección de los derechos humanos que deberán respetar tanto los empleadores como los sindicatos. La negociación colectiva podrá, pues, centrarse en la mejor manera de aplicar las garantías de los derechos humanos, en lugar de que las partes negocien acerca de lo que debería ser no negociable, esto es, el respeto de los derechos de las minorías que aspiran a la igualdad.

La igualdad y el contenido de los convenios colectivos

En la procura de una igualdad sustantiva, los empleadores, los sindicatos y los trabajadores intervienen en un proceso de cambio institucional y social que exige replantearse radicalmente el mundo del trabajo a fin de abrirlo a la diversidad. Ahora bien, no siempre es fácil poner en marcha innovaciones importantes mediante la negociación colectiva, habida cuenta de que las posturas de los participantes son distintas y de que puede surgir una resistencia firme a cambiar las normas o prácticas conquistadas en dura lucha, aunque ya no propicien un ambiente integrador en el centro de trabajo. Cabe decir que son tres los aspectos clave del fomento de la igualdad real mediante la negociación colectiva: una adhesión firme a la igualdad; mecanismos que permitan detectar la desigualdad y la discriminación, y medidas y estrategias correctivas innovadoras.

La adhesión a la igualdad

Para que la igualdad progrese gracias a las negociaciones colectivas, los sindicatos y los empleadores deben hacer suyo este principio. En distintos momentos del pasado, los sindicatos no han hecho coincidir sistemáticamente sus intereses y compromisos con los de los hombres y mujeres trabajadores pertenecientes a colectivos minoritarios. Ello no obstante, en la actualidad los sindicatos están dando más importancia en la mesa de negociaciones a las cuestiones relacionadas con la igualdad, y, concretamente, la igualdad entre los sexos ha pasado a la primera línea de sus principios. Aunque la desigualdad racial tiene profundas raíces históricas y ha causado daños colosales, hasta hace muy poco los sindicatos no habían formulado declaraciones políticas en las que denunciasen el racismo y asumiesen la solidaridad por encima de las diferencias raciales, étnicas y religiosas (véase, por ejemplo, CLC, 1998, pág. 4). En los últimos años, las negociaciones colectivas se han

ocupado de hacer progresar la igualdad de derechos de colectividades a las que tradicionalmente no protegían las leyes contra la discriminación. La vertiente «privada» de la negociación colectiva — por cuanto los interlocutores sociales negocian autónomamente disposiciones anti-discriminatorias — es de especial importancia para estos colectivos a falta de una reforma jurídica y legislativa (Sweeney, 2001, pág. 29, y CLC, 1994). Por ejemplo, un número cada vez mayor de investigaciones tiene por objeto «documentar y comparar entre distintos países las medidas adoptadas por el sindicalismo a propósito de los problemas de la diversidad sexual» (Hunt, 1999). Los sindicatos también han hecho progresar innovaciones en el terreno de los derechos de las personas minusválidas (Wiggins, 2000, pág. 26).

En cuanto a la adhesión de los sindicatos a la igualdad, merece la pena formular dos observaciones. En primer lugar, de las investigaciones se desprende que, cuando los sindicatos atribuyen mucha importancia en las negociaciones a los problemas de igualdad, es mucho más probable que se resuelvan. Según un estudio reciente, «no es probable que se alcancen nuevos logros, a menos que se dé preeminencia a estos asuntos. La política influye decisivamente y hay amplio margen para adoptar actitudes políticas ‘proactivas’» (Kumar y Murray, 2002, pág. 24). En segundo lugar, la adhesión de los sindicatos a la igualdad está amenazada por un entorno exterior caracterizado por «una mayor competencia nacional e internacional y nuevas estrategias de gestión» (*ibid.*, pág. 5) que impulsan la reducción de costos (con medidas como los cierres y fusiones de empresas), la reducción de plantilla, la subcontratación, el empleo de trabajadores temporeros y a tiempo parcial y las privatizaciones. Se ha dicho que es probable que se conceda mucha menos importancia a la igualdad en los períodos de recesión económica, reestructuración e inseguridad (Wrench, Rea y Ouali, 1999, pág. 14).

Igualmente esencial es la adhesión de los empleadores a la igualdad. Aumentan mucho las posibilidades de alcanzar la igualdad mediante la negociación colectiva si se logra la adhesión de ambas partes. Además, es importante dilucidar las consecuencias que tienen en la igualdad las estrategias de gestión adoptadas al calor de la intensificación de la competencia mundial. Muchas veces tienen consecuencias en la situación de los derechos humanos a causa de su impacto desproporcionado en los colectivos vulnerables y desfavorecidos socialmente. Aunque a veces los empleadores arguyen que los costos de la igualdad son un obstáculo para el cambio, cada vez se reconoce más que el precio que se paga por la desigualdad es gigantesco.

Métodos para detectar la desigualdad y la discriminación

Al preparar una negociación colectiva y establecer sus demandas y prioridades de negociación, los sindicatos y los empleadores deben hacer

una valoración de los problemas de desigualdad y discriminación existentes. Es esencial que en la detección de los problemas de desigualdad participen los colectivos excluidos y desfavorecidos tradicionalmente. Si se requieren conocimientos técnicos para analizar sistemas y pautas estadísticas de exclusión y discriminación (por ejemplo, a propósito de la igualdad de remuneración), los conocimientos especializados de los sindicatos y de los departamentos de recursos humanos de las empresas pueden constituir una ayuda valiosa.

También es menester establecer mecanismos permanentes que permitan detectar los problemas de desigualdad derivados de la normativa y del ordenamiento general de los régimenes de relaciones laborales que fijan un calendario fijo a la negociación colectiva. En algunos convenios colectivos se establecen comités de equidad, de acogida o de derechos humanos formados por representantes de la dirección y de los trabajadores, para supervisar el avance de las medidas favorables a la igualdad, detectar los problemas que surjan y recomendar cambios normativos y reformas de los centros de trabajo. Se ha determinado que la supervisión de los avances logrados es un elemento esencial de las políticas de igualdad eficaces (Dickens, 1998, págs. 14-16). Es importante conseguir que la democracia laboral y la negociación colectiva se refuercen mutuamente en lugar de socavarse. Según algunos estudios, es de hecho más probable que las iniciativas en materia de democracia laboral surjan en centros de trabajo en los que hay trabajadores sindicados; otras investigaciones anteriores habían vinculado la democracia laboral y las iniciativas en materia de calidad del trabajo con los esfuerzos emprendidos para desalentar la afiliación a los sindicatos (por ejemplo, Frohlich y Pekruhl, 1996). Como ya hemos dicho, muchas veces las disposiciones legislativas que tienen por objeto hacer progresar la igualdad mediante la equidad laboral y de remuneraciones asignan un cometido importante en las actividades de ejecución y supervisión a los sindicatos, en tanto que voz autónoma de los trabajadores.

Medidas y estrategias correctivas innovadoras

Cada vez más convenios colectivos tienen cláusulas generales que prohíben la discriminación en el trabajo¹⁴. También es importante que haya una disposición que prohíba específicamente el acoso en el centro de trabajo. Estas cláusulas tienen importancia porque afirman un consenso en torno a la importancia normativa general de la igualdad en el trabajo. En la medida en que un convenio colectivo representa el imperio de la ley en el centro de trabajo, un principio normativo fundamental y expreso del mismo debe ser la igualdad. Las cláusulas sobre el derecho a la igualdad también pueden servir para interpretar otras disposiciones del

¹⁴ Véase en Jolidon (2001) un análisis de cláusulas antidiscriminatorias pactadas en los convenios colectivos.

convenio colectivo. En caso de ambigüedad o de que hubiere disposiciones contradictorias en el mismo, la existencia de una cláusula en contra de la discriminación puede reforzar las interpretaciones del mismo favorables a la igualdad.

Las cláusulas antidiscriminatorias varían en lo que se refiere a los motivos por los que invocan la protección. Pueden inspirarse en las leyes de derechos humanos vigentes, remitir a las normas generales en esta esfera o ir más allá del ordenamiento jurídico (lo cual es de suma importancia cuando éste proporciona una protección insuficiente). Aunque las cláusulas igualitarias distinguen a menudo las causas de discriminación colectividad por colectividad, la identidad de cada persona puede ser múltiple y trascender estas distinciones. Puede promoverse la solidaridad mediante un planteamiento integral a favor de la igualdad que no se limite a dar un trato preferente a determinados colectivos. Ello no obstante, es importante estar atentos a la singularidad de las experiencias personales de la desigualdad y, cuando sea necesario, designar las desigualdades con palabras que indiquen la situación común en que se encuentran los miembros de tal o cual colectivo.

El análisis de las disposiciones de los convenios colectivos referentes a los motivos prohibidos de discriminación pone de manifiesto la importancia de las circunstancias sociales e históricas. La discriminación varía a tenor de las diferentes realidades políticas, sociales y económicas nacionales y locales. Por ejemplo, en muchos países que lucharon para superar las consecuencias del colonialismo, los movimientos sindicales participaron activamente en el combate político nacional (Bolles, 1996, pág. xiv). En estas circunstancias puede haber sido muy grave la discriminación basada en las ideas y la filiación políticas, por lo que es conveniente dar mucha importancia a este problema en las cláusulas antidiscriminatorias. En otros países, tal vez la discriminación por sexo sea la que más deba atenderse en las cláusulas y medidas antidiscriminatorias. El reconocimiento por los sindicatos de otras desigualdades, por ejemplo, las padecidas por los trabajadores homosexuales, varía mucho según la situación nacional correspondiente.

La inclusión de una cláusula general antidiscriminatoria en un convenio colectivo es especialmente importante para asegurar la protección de los derechos humanos, pues posibilita que las reclamaciones por discriminación se sometan a un procedimiento de queja y, a veces, de arbitraje. De hecho, está floreciendo una jurisprudencia arbitral que interpreta las garantías en materia de derechos humanos fundamentales recogidas en los convenios colectivos. Los trabajadores que sufren discriminación tal vez se sientan más inclinados a elevar una queja por este motivo que a presentar una denuncia por violación de derechos humanos o a entablar una causa civil. Así pues, establecer un procedimiento de queja puede dar a muchas personas la posibilidad de que se les haga justicia en el terreno de los derechos humanos (Vallée y otros, 2001).

Aunque el arbitraje de las quejas puede propagar la justicia en el ámbito de los derechos humanos, no debería ser el único medio de reparación, y ello por varios motivos importantes. Primero, la persona que ha sufrido un acto discriminatorio no siempre puede cerciorarse directamente de si la queja ha sido bien presentada y sigue su curso normal; a veces un sindicato decide no llevar adelante una denuncia por vulneración de los derechos humanos, en contra del deseo de la persona agraviada. Si bien los deberes de representación leal fijados por ley pueden facilitar cierta protección contra la adopción de decisiones arbitrarias por parte de un sindicato, la persona debería tener la posibilidad de recurrir a otros medios de reparación (por ejemplo, presentando una denuncia por conculcación de sus derechos humanos). Segundo, puede suceder que los árbitros no posean conocimientos suficientes en derechos humanos para resolver algunos de los complejos problemas que surgen en los casos de discriminación. Unos tribunales más especializados en materia de derechos humanos podrían estar mejor equipados para afrontar los problemas de la desigualdad en el trabajo.

Si bien es importante la inclusión de cláusulas que proscriban la discriminación y el acoso, estas cláusulas a menudo reproducen un método de defensa de los derechos humanos basado en las denuncias por incumplimiento de las normas vigentes. Estas cláusulas se interpretan y aplican a resultas de una denuncia o queja individual acerca de una supuesta discriminación o un supuesto acoso. Es esencial que los individuos vean afirmados sus derechos de este modo, pero es necesario algo más. También la negociación colectiva puede servir para solventar activa y sistemáticamente los problemas de discriminación detectados. No debería ser necesario que las personas recurriesen a cauces de queja o procedimientos de denuncia individual — que, a menudo, consumen mucho tiempo y son arduos — para conseguir un cambio real en este terreno. Se debería utilizar la negociación colectiva para suprimir las normas y medidas excluyentes o discriminatorias de los centros de trabajo y promover unas reglas de indemnización justas, unas prestaciones sociales integradoras y el trato equitativo a los trabajadores.

En las negociaciones colectivas también puede ser provechoso establecer mecanismos institucionales dinámicos para facilitar la integración en la empresa de algunas colectividades cuando no resulte posible o conveniente modificar la norma más general o la política universal. La adaptación de la empresa para acoger o dar cabida es el principio en virtud del cual los trabajadores diferentes tienen derecho a ser tratados diferentemente a fin de facilitar su integración en el centro de trabajo. Por ejemplo, un empleado que padezca una deficiencia visual o auditiva puede necesitar equipo de oficina especial para paliar los efectos de su minusvalía. Aunque los sindicatos han procurado mejorar las posibilidades laborales y de acogida de los centros de tra-

bajo, se han encontrado con oposición cuando para ello era preciso desviarse de las normas tradicionales en materia de antigüedad o de otro tipo. Los convenios colectivos deberían prever que se hagan planes y modificaciones a fin de asegurar, caso por caso, la acogida de las personas con diferencias.

Como se dice en un informe de la OIT y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, «las insuficiencias actuales de la legislación sobre igualdad y de la vigilancia de su cumplimiento que hay en muchos países subrayan aún más las posibilidades que ofrece la negociación colectiva de abordar la igualdad de oportunidades y de trato dentro de las condiciones de contratación y de trabajo» (OIT, 2002b, pág. 34). Negociar en pro de la igualdad con los colectivos que aspiran a alcanzarla será forzosamente más arduo que continuar las negociaciones entre los interlocutores habituales; ahora bien, puede aumentar la eficacia del proceso de negociación colectiva.

Interacción entre las reformas del ordenamiento laboral y el fomento de la igualdad en la negociación

Tienen especial importancia dos iniciativas jurídicas que pueden ayudar a promover la igualdad mediante la negociación colectiva. En primer lugar, hacen falta leyes habilitantes gracias a las cuales se allanan los obstáculos para entablar la negociación colectiva y se implanten medidas favorables a la misma. Se trata de arbitrar unos sistemas de negociación muy amplios, integradores y democráticos, y de fomentar unas condiciones de trabajo elementales y decentes y unos procedimientos de fijación de salarios por debajo de los cuales ningún colectivo pueda ponerse de acuerdo, por limitada que sea su capacidad de negociación. En segundo lugar, son necesarias leyes coercitivas que aseguren que los convenios colectivos que impidan la igualdad no tengan el respaldo del Estado. Ahora bien, la igualdad exige algo más que prohibiciones generales de determinadas medidas: las leyes que obligan a adoptar disposiciones razonables de acogida y adaptación del centro de trabajo y otras medidas activas, como las referentes a la equidad de remuneración y de empleo, propician la erradicación real de la discriminación establecida en el orden sociolaboral y que padecen los colectivos que reivindican la igualdad. Los marcos normativos que fomentan la participación equitativa y democrática de todos los trabajadores en la gobernanza del centro de trabajo son esenciales para que se refuercen mutuamente el empeño igualitario y la negociación colectiva en los ámbitos de gobierno nacional, transnacional e internacional.

Apoyo legislativo al proceso de negociación colectiva

Las leyes de negociación colectiva

Se ha escrito mucho acerca de las ventajas comparativas de determinados regímenes nacionales de negociación colectiva (Olney, 1996, págs. 35 y 36; Trebilcock, 1994, y Windmuller, 1987), por lo que no estudiaremos ahora en detalle el asunto; si bien el supuesto de que la igualdad y la negociación colectiva son en algún sentido cuestiones «privadas» puede haber obstaculizado que se hicieran análisis más a fondo de la función que ha de desempeñar el Estado en favor de la igualdad. Ahora bien, la normativa al respecto, afianzada en muchos países por las disposiciones constitucionales, las instancias internacionales que se ocupan de los derechos humanos y las sentencias judiciales que han desembocado en reformas legislativas (Sheppard, 1992), no debe considerarse que sea la faceta «pública» de un asunto fundamentalmente «privado». La negociación colectiva sobre la igualdad complica más esta dicotomía, si se da por supuesto que corresponde a los agentes privados desempeñar un papel importante para alcanzar la igualdad, dentro de una normativa estatal bien sopesada. La sociedad civil no es forzosamente una alternativa preferible al Estado; antes bien, se debe reforzar la actuación de ambos para «profundizar en la democracia y quebrantar la injusticia, sobre todo la dimanante del poder económico privado» (Young, 2000, pág. 156).

La elección del sistema de negociación colectiva y de los mecanismos concretos de relaciones laborales que funcionarán dentro del mismo influye en el alcance y la eficacia de los acuerdos sobre los problemas de igualdad. Por ejemplo, algunos especialistas en relaciones laborales han afirmado que la negociación salarial centralizada — más frecuente en los países que tienen una tradición de relaciones colectivas basadas en los pactos sociales y los ciudadanos — desempeña una función decisiva en la disminución de las desigualdades salariales, sobre todo las fundadas en el sexo (Curtin, 1999, pág. 22). En cambio, los sistemas de negociación salarial descentralizada — cada vez más abundantes en los sistemas de relaciones laborales «voluntaristas» y en los basados en un modelo de elección democrática — suelen agravar las preocupaciones en materia de productividad o eficiencia propias de cada empresa en detrimento de la indización de los salarios sobre el costo de vida y de estrategias más amplias de signo solidario¹⁵. Encierran el peligro de exacerbar las desigualdades salariales, «ya que los grupos predominantes pueden salvaguardar sus diferenciales dejando a otros trabajadores con menos fuerza negociadora, comprendidas las mujeres, en la parte

¹⁵ Para Ozaki (2000, pág. 136), las políticas solidarias son «políticas basadas en un concepto global que garantizan cierto grado de solidaridad en las soluciones de los problemas tratados, minimizando en consecuencia las desigualdades y la exclusión social».

inferior de la escala salarial» (Curtin, 1999, pág. 22)¹⁶. Además, ha habido una tendencia acusada hacia la descentralización de los mecanismos de fijación de salarios, motivada en gran medida por el afán de promover la flexibilidad del mercado laboral (Spyropoulos, 2002, pág. 393, y Ozaki, 2000, págs. 29, 80 y 84). Ello podría ahondar aún más las diferencias mencionadas.

Naturalmente, el carácter híbrido de muchos sistemas de negociación colectiva puede reducir la influencia de algunas estructuras, superponiéndoles otras. Por ejemplo, en los sistemas que facultan a la negociación central para fijar salarios mínimos y máximos, la negociación sectorial de aumentos salariales puede influir en el diferencial correspondiente. Asimismo, los sistemas de relaciones laborales de carácter híbrido denotan la influencia cada vez mayor de las estructuras reguladoras transnacionales, de las normas internacionales y de las experiencias comparadas (Bercusson, 1997, y Laborde, 2001). Así, por ejemplo, a propósito de las disparidades salariales, el impulso dado por el derecho de la Unión Europea al principio «proactivo» de igual remuneración por trabajo de igual valor ha servido de contrapeso, y resulta ser un instrumento eficaz para impedir que se ahonden las diferencias salariales en los países miembros. Hay ejemplos semejantes en ámbitos más reducidos como los sectores público y privado de Ontario y Quebec, que contrarrestan algunos efectos salariales de la segregación profesional y de la debilidad de los trabajadores en los sistemas tradicionalmente descentralizados de negociación salarial.

Algunos mecanismos de negociación colectiva ideados para mejorar la igualdad pueden presentar inconvenientes en el terreno práctico. Tomemos el ejemplo de la extensión obligatoria de la cobertura de los convenios colectivos. Al asegurar por ley que las condiciones fijadas en el convenio colectivo se apliquen a todo un sector, la extensión obligatoria ha permitido abarcar a un amplio abanico de categorías de trabajadores hasta entonces excluidas (Windmuller, 1987, pág. 157). Muchos de estos trabajadores son mujeres o pertenecen a otros colectivos desfavorecidos tradicionalmente. Desde luego, este tipo de «regulación específica» ajustada a circunstancias determinadas tiene una vertiente protectora (Blackett, 1998), pero la propia extensión puede constituir un obstáculo real al fomento de la participación democrática. Las leyes que extienden la cobertura han sido criticadas diciendo que ofrecen la posibilidad de «aprovecharse» de los trabajadores a los que amparan,

¹⁶ Véase también en Fudge y McDermott (1991) un análisis de las consecuencias para la igualdad de las diferencias de capacidad negociadora si la negociación está fraccionada, sobre todo a propósito de la remuneración, en los Estados Unidos. Por ejemplo, si tomamos las líneas aéreas, una unidad de negociación formada únicamente por pilotos tendrá más capacidad de negociación que una unidad integrada por el personal de control de billetes. Si se incluye en la misma unidad de negociación a los pilotos y al personal de control de billetes, la fuerza negociadora de los segundos aumenta.

ya que suprimen en parte los alicientes materiales para que se afilien a un sindicato (Windmuller, 1987, pág. 7). Preocupa también la posibilidad de que dejen de hacerse las consultas de fondo con los trabajadores del sector económico de que se trate, causando en la práctica una laguna de la representación a pesar de la ampliación de la cobertura, y la correspondiente incapacidad para comprender y defender con eficacia las aspiraciones igualitarias de los trabajadores. Por consiguiente, debe considerarse el valor que tiene la negociación colectiva para el fomento de la igualdad, tanto desde el punto de vista de su función protectora como desde el de su capacidad para propiciar un diálogo significativo que libere la voz de los trabajadores. Así pues, planteamientos cuidadosamente meditados de la extensión de la cobertura por ley y otras propuestas más recientes de implantar sistemas de negociación colectiva muy amplios son esperanzadores para el logro de la igualdad (Vosko, 2000). Con el fin de aprovechar este potencial, se deben estudiar mejor las maneras en que los colectivos que aspiran a la igualdad pueden participar activamente en la construcción de los sistemas y en la fijación de las condiciones contractuales de la extensión de la cobertura¹⁷.

La legislación en materia de normas mínimas

Desempeña un papel esencial en la lucha por la igualdad la legislación que establece las condiciones elementales y decentes de trabajo: salario mínimo, limitaciones del número de horas de trabajo, períodos mínimos de descanso y reglas de seguridad y salud en el trabajo. La existencia de esas leyes y de los sistemas correspondientes de inspección y vigilancia confirma que no deben dejarse determinados asuntos a los acuerdos sellados entre los interlocutores sociales, pues se presume que son intrínsecamente no equitativos. Así pues, la legislación sobre las condiciones laborales mínimas sigue siendo importante para el fomento de la igualdad. Obsérvese que las impugnaciones formuladas respecto de su legitimidad en los decenios de 1980 y 1990 han sido superadas por el reconocimiento más reciente de que, por mor de la dignidad, todos los trabajadores deben poder disfrutar de un trabajo decente (Ozaki, 2000, págs. 2, 17-21 y 79-83).

A veces se produce un solapamiento entre las normas mínimas y las leyes de derechos humanos, como ocurre, por ejemplo, con las medidas no discriminatorias durante el embarazo y con la licencia por maternidad. La palabra «prohibición» no aprehende enteramente el cometido que desempeña este tipo de disposiciones de la legislación. Desde luego, en cierto plano, las normas laborales y las leyes de derechos humanos que amparan la intimidad y que, por consiguiente, pro-

¹⁷ Véase Lyon-Caen y Pélissier (1990), quienes observan que los jueces dan a los convenios de cobertura ampliada una interpretación que los asimila más a los reglamentos que a los contratos; y Windmuller (1987, pág. 135), quien observa que la clasificación de este mecanismo como un convenio privado anterior lo transforma en una especie de «derecho consuetudinario laboral».

híben la realización de pruebas del VIH/SIDA con anterioridad a la contratación o de manera sistemática y obligatoria en el centro de trabajo, son efectivamente de índole prohibitoria, y se entremezclan de manera considerable con las prohibiciones en materia de derechos humanos porque ponen coto a las represalias discriminatorias. Sin embargo, la legislación sobre las condiciones laborales desempeña una función más amplia y habilitante, al elevar el mínimo de las negociaciones, lo cual resulta especialmente provechoso para las categorías de trabajadores cuya capacidad de negociación es menor. Los mínimos legislados tienen por objeto impedir que éstas se avengan a acuerdos laborales excesivos (Fernández, 1997) y que los convenios no se apliquen en contra de los trabajadores a los que no se debe permitir establecer una relación de trabajo (en particular, los menores). En cuanto al VIH/SIDA, una protección firme del derecho a la intimidad puede facultar a las partes a tratarlo en la mesa de negociaciones, alentándolas para que conciban planteamientos más eficaces, compasivos y dinámicos frente a esta epidemia en los centros de trabajo. Unas leyes constructivas impiden que se apliquen a las personas con VIH/SIDA métodos punitivos que reducen la capacidad de producción de los agentes del mundo del trabajo y, en cambio, alientan la movilización de los agentes tripartitos y de los centros de trabajo a fin de que recurran a la negociación colectiva para idear políticas y códigos de conducta fructíferos, capaces de afrontar de manera creativa este problema tan apremiante (OIT, 2000).

La legislación en materia de derechos humanos

Con su apoyo a medidas activas favorecedoras de la igualdad que enmarquen la negociación colectiva, el Estado reconoce que respalda la negociación colectiva, al menos parcialmente, por la capacidad que tiene de integrar a todos los colectivos sociales. La legislación en materia de derechos humanos que asigna a la negociación colectiva la misión de promover metas igualitarias refuerza la importancia decisiva de la participación democrática y aprovecha las apreciaciones concretas que sólo los agentes locales pueden aportar a su centro de trabajo en beneficio de la igualdad. De este modo, los trabajadores anteriormente excluidos pueden desarrollar su capacidad de buen gobierno en su centro de trabajo, ya que «siempre es mejor un grupo humano si son más los miembros del mismo que poseen capacidades más desarrolladas» (Young, 2000, pág. 80).

De las investigaciones efectuadas se desprende que, a menudo, es condición previa imprescindible, para conseguir que los interlocutores sociales aborden los problemas de la igualdad en las negociaciones, la existencia de un marco jurídico general que respalde la igualdad de derechos (Dickens, 1998). A su vez, el cumplimiento efectivo de las normas al respecto y la «puesta en práctica de medidas legislativas [en

favor de los derechos humanos] pueden depender de instituciones y políticas que las respalden dimanantes de un marco colectivo» (Curtin, 1999, pág. 23).

La igualdad general de derechos y la protección frente a la discriminación

Las garantías de los derechos humanos recogidas en las constituciones nacionales y en la legislación internacional que proscriben la discriminación se apoyan en la función intervencionista del Estado en pro de la igualdad (si éste no se abstiene al respecto). Por lo que se refiere a las exclusiones expresas de los sistemas de negociación colectiva, el problema fundamental que se plantea es el de que sea insuficiente la labor reguladora del Estado. En muchos países, las leyes de negociación colectiva están sujetas a disposiciones de la Constitución y deben atenerse a las garantías constitucionales de la igualdad de derechos y de la libertad de sindicación.

Las normas oficiales de derechos humanos son el instrumento más habitual de protección de las personas y las colectividades frente a la discriminación en el trabajo. El método más corriente de proscribir la discriminación consiste en conceder a las personas el derecho a no ser discriminadas en el mundo del trabajo y en darles la posibilidad de incoar un recurso jurídico retroactivo en caso de serlo. Por lo general, el amparo frente a la discriminación fundado en los derechos humanos alcanza a colectivos sociales que en algún momento han estado excluidos de alguna manera o han sufrido algún trato discriminatorio. En muchos instrumentos de derechos humanos se enumeran motivos concretos de discriminación como la raza, el origen nacional o étnico, el color de la piel, el sexo, la religión, la edad, el estado civil y la afiliación política. Más recientemente, en algunas leyes de derechos humanos se han reconocido nuevos motivos de discriminación, por ejemplo, la minusvalía física y mental y la orientación sexual. Cada vez es más frecuente que en los convenios colectivos figuren cláusulas generales que prohíben la discriminación.

Las disposiciones antidiscriminatorias fijan, además, límites importantes a la negociación colectiva y a la libertad de contratación. Cuando lo dispuesto en un convenio colectivo se aparta de las normas de derechos humanos consagradas en la legislación, éstas prevalecen sobre aquéllas. Hay casos, por ejemplo, de disposiciones en materia de antigüedad impugnadas por ser discriminatorias a tenor de las garantías legislativas de los derechos humanos¹⁸.

¹⁸ Algunas leyes de derechos humanos eximen explícitamente la antigüedad del ámbito de aplicación de las garantías frente a la discriminación. Véase, por ejemplo, *Americans with Disabilities Act* [Ley sobre los estadounidenses con discapacidad], 42 U.S.C. 12.101-12.213 (1990).

Desde luego, hay circunstancias en las que las fuerzas del mercado pueden propiciar por sí solas convenios colectivos que fomenten la igualdad. Por ejemplo, en los países que tienen pleno empleo, a las empresas puede interesarles mucho atraer a mujeres y, para ello, implantar medidas que fomenten la incorporación de las mismas a la población activa, ya sean garantías contra el acoso, facilidades de guardería o reglas generosas de licencia por maternidad. En otros casos, la demanda de alguna parte del mercado — por ejemplo, los servicios de telecomunicaciones — puede incitar a las empresas a buscar trabajadores con excelentes conocimientos de idiomas extranjeros, para lo cual adoptan medidas igualitarias con el fin de contratar y dar posibilidades de ascenso a personas del colectivo étnico o lingüístico que les interesa (Wrench, 1999, pág. 231). Aunque hay que alentar iniciativas como éstas, el basarse en ellas con exclusión de marcos reguladores más amplios encierra varios peligros. En primer lugar, pasan por alto la cuestión más general de la capacidad de negociación, al favorecer a los trabajadores cuya posición en el mercado de trabajo y cuya calificación profesional les permiten ejercer cierto grado de control en las negociaciones; de este modo, la igualdad avanza de manera dispar en los sectores económicos. En segundo lugar, las conquistas en este ámbito cada vez son menos perdurables en épocas de recesión económica o crisis, por lo que debe tenerse presente el peligro de que se considere a los colectivos desfavorecidos como una categoría de reserva de mano de obra que será peor tratada en las épocas de aumento del desempleo. En tercer lugar, algunos colectivos desfavorecidos tradicionalmente tienen más problemas que otros para vencer los supuestos estereotípicos sobre su aptitud profesional. Por último, la necesidad de una legislación que proteja e impulse los derechos humanos se vuelve especialmente aguda si los agentes del sector privado no la adoptan por propia voluntad (*ibid.*).

La equidad en el empleo

Los defensores de los derechos humanos llevan mucho tiempo afirmando que la puesta en práctica de éstos basándose en quejas por discriminación formuladas por personas o colectividades no basta para solucionar problemas tan extendidos como el de la desigualdad en el trabajo. Ante ello, los legisladores han ensayado planteamientos más activos, obligando a establecer programas de equidad en el empleo y de discriminación positiva y dispositivos de igualdad salarial. Para ponerlos en práctica hay que estudiar los obstáculos a la igualdad laboral, revisar las normas y prácticas discriminatorias y, en algunos casos, dar trato preferente a uno o varios colectivos (es decir, implantar la discriminación positiva) a fin de agilizar el logro de la igualdad. Así la negociación colectiva, cuando procede, se lleva a cabo dentro de un marco regulador que exige adoptar medidas de afianzamiento de la igualdad en el centro de trabajo, de manera que la igualdad pasa a ser un objetivo obligatorio.

La mayoría de las leyes referentes a la equidad en el empleo institucionalizan algún grado de participación de los trabajadores en la labor para conseguir la igualdad. El impulso a las medidas igualitarias activas en el proceso de negociación colectiva asienta un método «de abajo para arriba» a fin de promover el cambio institucional necesario para alcanzar el objetivo¹⁹. A menudo, en la ley figura la obligación de que los trabajadores sean consultados y que estén representados en las comisiones de equidad laboral (Gobierno de Australia, 1994a y 1994b). Aunque la participación de los trabajadores es válida por igual en los centros de trabajo en que existen sindicatos y en los que no los hay, la presencia de un sindicato ayuda a asegurar que la participación de los trabajadores sea autónoma y a paliar el desequilibrio estructural de fuerzas que caracteriza las relaciones entre empresarios y asalariados.

La equidad salarial

Las iniciativas legislativas en favor de la equidad salarial han estado impulsadas por el reconocimiento de que el trabajo que suelen hacer las mujeres y otros colectivos desfavorecidos tradicionalmente²⁰ ha sido infravalorado de manera sistemática en el mercado de trabajo (Eyraud, 1993, y Gunderson, 1992). Estas disposiciones exigen un planteamiento dinámico de lucha contra las desigualdades salariales basadas en el sexo a fin de alcanzar la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Como ya se ha dicho, en las negociaciones colectivas se ha tratado tradicionalmente de los niveles salariales. ¿Fomenta la legislación sobre equidad salarial la función tradicional de los sindicatos de alcanzar mejores salarios mediante la negociación colectiva o bien entra en colisión con ella?

Generalmente, los sindicatos han defendido la equidad salarial y se han apoyado en disposiciones legislativas para impulsar la capacidad de negociación sindical en la materia. Al igual que sucede con la legislación referente a las normas mínimas, la relativa a la equidad salarial no pone en duda el objetivo mismo, sino que asigna a las negociaciones colectivas el cometido de dilucidar la manera de alcanzar la equidad salarial.

La complejidad que presenta la cuestión de la equidad salarial es un problema para los legisladores, empleadores y sindicatos, pues la noción de trabajo de valor equivalente pone en tela de juicio que el mercado

¹⁹ Véase Dickens (1998, pág. 43), donde la autora critica las intervenciones legislativas «de arriba para abajo» y las iniciativas unilaterales de los empleadores por ser insuficientes para llevar a la práctica los derechos humanos. Puede verse un análisis de la importancia de los métodos «de abajo para arriba» de la equidad en el centro de trabajo en Sheppard y Westphal (1992, págs. 5-36).

²⁰ Como ya se ha dicho, aunque el Convenio núm. 100 se refiere específicamente a la igualdad entre hombres y mujeres, el Convenio núm. 111 amplía el principio a todos los colectivos que abarca.

deba fijar los salarios y rechaza las desigualdades reinantes en el mundo del trabajo, que, a menudo, hunden sus raíces en las normas sociales, religiosas y culturales. La situación se complica aún más cuando los empleadores instauran planes innovadores de distribución de beneficios para complementar los salarios tradicionales.

Ya hemos expuesto las limitaciones de las iniciativas en materia de equidad salarial. Por lo general, combaten las desigualdades económicas horizontales, mas no las verticales (Evans y Nelson, 1989, pág. 12, y Fudge y McDermott, 1991). Del mismo modo, los principios de la equidad salarial se han aplicado al problema de las disparidades basadas en el sexo, pero no a otras desigualdades de salarios muy difundidas (Scales-Trent, 1984).

Sin embargo, los sindicatos han criticado las consecuencias de los planes de equidad salarial por diversos motivos, en particular porque los obreros corren el peligro de ver socavadas las conquistas logradas a lo largo de la historia mediante argumentos complejos a propósito del valor de determinados puestos de trabajo. Se han hecho incluso críticas a la manera de determinar la valía de puestos de trabajo concretos, aduciendo que es una intrusión de la dirección y los expertos en recursos humanos de las empresas en la vida de los trabajadores. La lucha por unos salarios justos queda desviada de su objeto y pasa a ser excesivamente técnica a causa de la necesidad de métodos complejísimos de evaluación de puestos de trabajo y de análisis estadísticos complicados para dilucidar si los niveles salariales son discriminatorios (Evans y Nelson, 1989, pág. 13). Cuando existe segregación profesional en un sector económico o en un centro de trabajo, resulta más difícil poner en práctica la equidad salarial por la falta del elemento de comparación (en este caso, el trabajador varón). Los grandes centros de trabajo del sector público que tienen un amplio abanico de categorías profesionales son el lugar idóneo para hacer realidad la equidad salarial. Otros problemas guardan relación con el ajuste estructural de la economía, pues es frecuente que reduzca los salarios y prestaciones del trabajador varón que se considera punto de referencia y en el que se basan los planes de equidad salarial. A pesar de estos problemas, y habida cuenta de las iniciativas reguladoras surgidas en algunos países, sigue siendo esencial que los sindicatos desempeñen un papel activo, en lugar de dejar las reglas concretas de equidad salarial en manos de los empleadores, pues, al igual que sucede con la equidad en el empleo, la puesta en práctica de normas en materia de equidad salarial mejora considerablemente si existe una representación independiente de los trabajadores.

¿Abandono del Estado de la función de regulación laboral?

A pesar del pluralismo intrínseco del derecho relativo a las relaciones laborales, basado en la capacidad de las partes para negociar

colectivamente a fin de elaborar las normas que rigen sus relaciones en los centros de trabajo (Arthurs, 1996, pág. 3), la actividad reguladora del Estado es esencial para la viabilidad de la igualdad y de las negociaciones colectivas. Es preciso examinar las consecuencias del abandono del Estado de la tarea de dictar disposiciones que den eficacia a las negociaciones colectivas para que éstas fomenten la igualdad.

El desmantelamiento del Estado de bienestar en los decenios de 1980 y 1990, y el auge consiguiente de la preferencia por una intervención estatal mínima, han puesto en tela de juicio las ideas acerca del cometido que ha de desempeñar el Estado en la promoción de la igualdad. La «amenaza de éxodo» de unas empresas libres como el viento puede impedir a los Estados asumir un cometido regulador más activo, mientras que, en cambio, se les pide que «vuelvan a la carga» de la regulación para atraer inversiones extranjeras directas y alentar a las empresas multinacionales a que se queden (Robé, 1997, págs. 70 y 71).

Si el derecho del trabajo tradicional es cada vez más ineficaz en materia de relaciones laborales, será asimismo inútil basarse en él para promover la igualdad. Agrava aún más los obstáculos en el camino de la igualdad el hecho de que los cambios que acaecen en la mano de obra vayan acompañados por «concentraciones cada vez más acusadas de pobreza y desempleo duradero [que causan] una polarización creciente de la pobreza y de la exclusión en torno a razas o etnias» (Wrench, Rea y Ouali, 1999, pág. 6).

Ahora bien, la situación no es desesperada. La legislación laboral siempre ha evolucionado al calor de las mutaciones sociales, tecnológicas y económicas (Spyropoulos, 2002, pág. 391). En este decenio, ha resultado alentador ver que, gracias a que se ha cuestionado la viabilidad del «Estado mínimo», gana adeptos un planteamiento cuidadosamente pensado que centra la intervención reguladora y constructiva del Estado en la labor de promover una estrategia integral que una la política sociolaboral y el desarrollo económico (Birdsall y De la Torre, 2001, págs. 4-10). Éste encierra posibilidades prometedoras — incluso en el plano transnacional (Moreau, 2002, pág. 385, y Moreau y Trudeau, 2000, pág. 915) — para conjugar el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva y la promoción de la igualdad. Corresponde a la OIT desempeñar una función esencial en la elaboración y puesta en práctica de este planteamiento.

Habida cuenta de que la Declaración de la OIT reafirma la libertad de sindicación y el reconocimiento efectivo del derecho a negociar colectivamente, nadie rechaza directamente el principio de las relaciones laborales colectivas (por lo menos en el plano teórico); lo que sí se pone en tela de juicio es su eficacia en un entorno económico cada vez más transnacional (Moreau, 2002, pág. 394). Pues bien, en varias obras recientes basadas en análisis empíricos se dice que, en algunos países, cuando los sindicatos ponen en primera fila las reivindicaciones favora-

bles a la igualdad y a los cambios en los centros de trabajo, hacen avanzar estas reivindicaciones igualitarias en la negociación colectiva con resultados bastante buenos (véase, por ejemplo, Kumar y Murray, 2002, pág. 20). ¿En qué medida, pues, la promoción de la igualdad revitaliza la eficacia de la legislación y la práctica tradicionales en el terreno de las relaciones laborales, al ensanchar su base representativa y afianzar sus demandas de democracia?

Recientemente, en algunas investigaciones sobre la discriminación laboral se ha estudiado la manera en que los planteamientos reguladores dinámicos²¹ pueden ayudar a erradicar de los centros de trabajo los prejuicios sistemáticos, las prácticas de empleo exclusionistas (comprendidas las «barreras invisibles» (Wirth, 2002)), el acoso, sobre todo en el trabajo realizado en equipo por personas con calificaciones profesionales diversas, donde el mentor (Blackett, 2001b) y otros medios extraoficiales son decisivos para lograr ascender (Sheppard, 1995 y 1998). En estas investigaciones se han documentado intentos efectuados en empresas por fomentar el cumplimiento de las leyes arbitrando medidas concretas y alentando un espíritu interactivo de solución de los problemas. Aunque son polémicos, ya que estos métodos pueden sustituir la obligatoriedad de la ley por mecanismos judiciales o quasi judiciales (Bisom-Rapp, 2001), despiertan cada vez más interés porque incorporan a una serie de agentes nuevos y tal vez valiosos (como los formadores especializados en la diversificación del centro de trabajo) para garantizar el respeto de los principios igualitarios. Los sindicatos pueden, con su ejemplo, ponerse a la cabeza de estos planteamientos más localizados del buen gobierno de los centros de trabajo, negociar las medidas, prestar asistencia en materia de formación y elección de formadores, así como velar por que los mecanismos se amolden a las expectativas de los trabajadores sindicados y preserven sus derechos y recursos legales.

También se espera que la interrelación futura entre la negociación colectiva y la lucha por la igualdad ofrezca oportunidades de diálogo social en nuevos planos de gobierno. Si complementasen la negociación colectiva²², habría que aprovecharlas para promover la igualdad. Así, la directiva 94/95 sobre los consejos de trabajadores en la Unión Europea (Comisión Europea, 1994) y modos semejantes de concertación de los trabajadores y la dirección de las empresas (por ejemplo, los

²¹ Sturm tiene buen cuidado en no someterse a los modelos plenamente privados e insiste en las relaciones entre las normas obligatorias garantizadas por el Estado y la actividad reguladora «más próxima a la línea normativa»; véase Sturm (2001, págs. 563 y 564).

²² Véanse las juiciosas advertencias formuladas por Lord Wedderburn acerca de la importancia que da la Unión Europea a las consultas consensuadas si no existe una protección suficiente de los derechos a la negociación colectiva (Wedderburn, 1997, págs. 26-34).

existentes en el Japón y en la República de Corea)²³ pueden aprovecharse para promover la representación de las colectividades tradicionalmente marginadas en la gestión de los centros de trabajo²⁴. La ley puede exigir cada vez más objetivos semejantes, a medida que la UE amplíe sus disposiciones en materia de igualdad de trato más allá de la discriminación por el sexo (Hoppe, 2002) e incluya toda la discriminación basada en la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la minusvalía, la edad y la orientación sexual²⁵. Sin embargo, la liberalización ha impulsado con frecuencia un aumento de la flexibilidad de los mercados destinada a fomentar la competitividad económica (véase Wedderburn, 1997, págs. 5 y 6). La dimensión social de la globalización debe influir en los objetivos económicos (véase OIT, 2004), para asegurar que las regulaciones transnacionales que están en auge no debiliten los mecanismos pactados de protección de la igualdad. Los avances de la negociación colectiva y de los métodos de fomento de la igualdad mediante la participación democrática del trabajador en los distintos niveles de gobierno pueden disminuir la utilidad de las iniciativas unilaterales, por ejemplo, de los códigos de conducta empresariales (Blackett, 2001a, págs. 419 y 420).

Los agentes estatales también desempeñan un papel importante en lo que hace a asegurar la representación amplia en distintas estructuras representativas de nivel superior. Al respecto merece la pena mencionar la importancia de la participación de los sindicatos y de las organizaciones empresariales y de la ampliación del diálogo a otros agentes sociales, incluidos los colectivos que históricamente carecían de representación, en los nuevos esfuerzos de integración regional con el fin de desarrollar los aspectos sociolaborales de los planes transnacionales de gobernanza, que deben aprovecharse para fomentar la igualdad (OIT, 2004, págs. 79 y 80, párrafo 329).

Conclusión

Es evidente que «no se puede improvisar una cultura de democracia y diálogo» (Tomei, 1999, pág. 12). Antes bien, si los mecanismos de

²³ Hasta la fecha, esta función es limitadísima y polémica, por lo cual queda forzosamente fuera del ámbito de este artículo. Algunos países (por ejemplo, los Países Bajos) han obtenido mejores resultados que otros en lo que se refiere a asegurar una demarcación eficaz entre los consejos de los trabajadores y la negociación colectiva; puede verse un resumen de estas tensiones en Ozaki (2000, págs. 111-113). Spyropoulos (2002, pág. 396) observa que la inexistencia de un marco jurídico suficiente para la negociación colectiva en las empresas multinacionales sigue constituyendo un grave obstáculo.

²⁴ Véase, por ejemplo, Bercusson (1997, pág. 153), quien analiza, aunque sin prestar atención concreta a los colectivos excluidos tradicionalmente, la cuestión esencial de la legitimidad dimanante de la representatividad que se plantea cuando las instituciones de la UE tratan de hacer participar a los agentes de los centros de trabajo en el gobierno de éstos.

²⁵ Véanse el artículo 12 del Tratado de Ámsterdam y la directiva 78/00 de la UE, de 27 de noviembre de 2000. Véanse también Bell (2000), Waddington (2000) y Whittle (1998).

negociación colectiva no son neutrales por lo que hace a la igualdad, habrá que adoptar medidas activas para acabar con la desigualdad de acceso (Young, 2000, pág. 52), medidas en las que deben intervenir todos los agentes tripartitos, además de una conjunción más amplia de participantes de la sociedad civil que representen a los colectivos marginados de trabajadores y a los regímenes de empleo que están en auge. Ello entraña reflexionar más allá de las antiguas categorías y las fronteras territoriales tradicionales. Hay que concebir planteamientos nuevos, que se yuxtapongan o sean complementarios, a fin de lograr que se respete realmente el derecho a la negociación colectiva, lo cual supone la promoción de la igualdad para participar en la misma.

Pues bien, los convenios colectivos podrían hacer muchísimo para que avance la igualdad. Unos convenios creativos y ajustados a las distintas circunstancias pueden ayudar muchísimo a fomentar la igualdad. Sigue que la negociación colectiva no siempre ha hecho progresar la igualdad de derechos: no se han planteado determinados problemas, o no se les ha dado cabida suficiente, en la mesa de negociaciones porque afectan a una minoría de trabajadores; además, las disposiciones de los convenios colectivos pueden entrar en colisión con la igualdad de derechos de las mujeres o de las minorías. En época de incertidumbre económica, existe un riesgo especial de proteger a los que están dentro del sistema a expensas de quienes quedan fuera, a los que se les ha denegado la igualdad de oportunidades de empleo y se les sigue denegando. Por último, como en la eficacia de la negociación colectiva influyen los ordenamientos jurídicos nacionales e internacionales y la relación de fuerzas reinante en el mercado de trabajo, puede suceder que algunos de los trabajadores sindicados más indefensos no posean capacidad de negociación suficiente para hacer progresar los objetivos de la igualdad mediante el proceso de negociación colectiva. Implantar por ley unas normas laborales básicas y el derecho a la igualdad refuerza la capacidad de negociación de los trabajadores; dicho de otro modo, si la ley reconoce ya los principios de la igualdad en el trabajo, las negociaciones podrán versar acerca de cómo alcanzar esta igualdad.

En el presente artículo rechazamos la tesis del «abandono del Estado» de la interfaz entre la negociación colectiva y la igualdad, en parte porque afirmamos que la OIT debe desempeñar un papel importante. El que la principal institución encargada de las normas laborales internacionales estudie con más empeño la manera de apoyar directamente a los interlocutores sociales y de mejorar la capacidad de los gobiernos para promover estas actividades sería una aportación singular a la promoción de la igualdad y de la negociación colectiva. Ello podría consistir, entre otras cosas, en la realización de investigaciones y análisis, en particular sobre los sistemas novedosos que amplían la negociación colectiva y el diálogo social, sobre todo en los sitios en que están surgiendo sistemas de buen gobierno. A la OIT

corresponde, asimismo, desempeñar una función normativa permanente, consistente sobre todo en impartir formación y prestar otras formas de asistencia técnica para ayudar a los interlocutores sociales a participar eficazmente en la gobernanza en círculos en los centros de trabajo y a conformarla. La acción de la OIT puede contribuir a fijar el rumbo de la mundialización, al hacer responsables a los agentes de cumplir los requisitos del programa de trabajo decente y dotarles de la capacidad necesaria para satisfacerlos.

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo son cardinales en esta relación. Para que adquieran pleno significado, deben ser entendidos no sólo uno por uno, sino en su interacción. Hemos afirmado que para reconocer realmente la negociación colectiva hay que afrontar el reto de dar cabida en la misma a quienes carecen de esta posibilidad. También hemos afirmado que la igualdad puede mejorar la eficacia de la negociación colectiva y que la OIT debe seguir desempeñando un papel primordial en materia de investigaciones y revitalización de la interfaz entre ambos derechos, demostrando su potencial de reforzamiento mutuo. En un mundo cada vez más integrado, sustentan una idea valiosa: que tanto lo económico como lo social son esenciales para el desarrollo económico sostenible.

Bibliografía citada

Arthurs, Harry W. 1996. «Labour law without the State», *University of Toronto Law Journal* (Toronto), vol. 46, págs. 1-45.

Barenberg, Mark. 1996. «Federalism and American labor law: Toward a critical mapping of the 'social dumping' question», en Ingolf Pernice (director): *Harmonization of legislation in federal systems: Constitutional, federal and subsidiarity aspects – the European Union and the United States of America compared*. Baden-Baden, Nemos Verlag, págs. 93-118.

—. 1994. «Democracy and domination in the law of workplace cooperation: From bureaucratic to flexible production», *Columbia Law Review* (Nueva York), vol. 94, núm. 3, págs. 753-983.

Beatty, David. 1983. «Ideology, politics and unionism», en Ken Swan y Katherine Swinton (directores): *Studies in labour law*. Toronto, Butterworths, págs. 299-340.

Bell, Mark. 2000. «Article 13 EC: the European Commission's anti-discrimination proposals», *Industrial Law Journal* (Londres), vol. 29, núm. 1, págs. 79-84.

Bercusson, Brian. 1997. «Globalizing labour law: Transnational private regulation and countervailing actors in European labour law», en Gunther Teubner (director): *Global law without a State*. Aldershot, Ashgate, págs. 138-178.

—, y Dickens, Linda. 1998. *Equal opportunities and collective bargaining in Europe: Defining the issues*. Dublín, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

Birdsall, Nancy, y De la Torre, Augusto. 2001. *Washington contentious: Economic policies for social equity in Latin America*. Washington, Carnegie Endowment for International Peace and Inter-American Dialogue.

Bisom-Rapp, Susan. 2001. «An ounce of prevention is a poor substitute for a pound of cure: Confronting the developing jurisprudence of education and prevention in employment discrimination law», *Berkeley Journal of Employment and Labor Law* (Berkeley, California), vol. 22, núm. 2, págs. 1-47.

Blackett, Adelle. 2001a. «Global governance, legal pluralism and the decentered State: A labor law critique of codes of corporate conduct», *Indiana Journal of Global Legal Studies* (Bloomington, Indiana), vol. 8, núm. 2, págs. 401-447.

—. 2001b. «Mentoring the other: Cultural pluralist approaches to access to justice», *International Journal of the Legal Profession* (Londres), vol. 8, núm. 3, págs. 275-290.

—. 1999. «Whither social clause? Human rights, trade theory and treaty interpretation», *Columbia Human Rights Law Review* (Nueva York), vol. 31, núm. 1, págs. 1-80.

—. 1998. *Making domestic work visible: The case for specific regulation*. Ginebra, OIT.

Bolles, A. Lynn. 1996. *We paid our dues: Women trade union leaders of the Caribbean*. Washington, Howard University Press.

Briskin, Linda, y McDermott, Patricia (directoras). 1993. *Women challenging unions: Feminism, democracy and militancy*. Toronto, University of Toronto Press.

Bronstein, Arturo. 1997. «Reforma laboral en América Latina: Entre garantismo y flexibilidad», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 116, núm. 1, págs. 5-27.

Canadian Labour Congress (CLC). 1998. *Bargaining for equality*. Puede descargarse de: www.clc-ctc.ca/woman/bargain4.html.

—. 1994. *Policy statement on sexual orientation*. 20th Constitutional Convention of the CLC, 16-20 de mayo de 1994. Puede descargarse de: www.clc-ctc.ca/human-rights/sexualorientation.html.

Colling, Trevor, y Dickens, Linda. 1989. *Equal opportunities: Why not?* Equal Opportunities Commission Research Series. Londres, HMSO.

Collins, Hugh. 1986. «Market power, bureaucratic power, and the contract of employment», *Industrial Law Journal* (Londres), vol. 15, núm. 1, págs. 1-14.

Comisión Europea. 1994. «Directiva 94/45/EC del Consejo sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de dimensión comunitaria», *Diario Oficial* (Luxemburgo), núm. L254, 30 de septiembre de 1994, págs. 0064-0072.

Crain, Marion. 1992. «Feminism, labor, and power», *Southern California Law Review* (Los Angeles, California), vol. 65, págs. 1819-1886.

—. 1989. «Feminizing unions: Challenging the gendered structure of wage labor», *Michigan Law Review* (Ann Arbor, Michigan), vol. 89, pág. 1155-1221.

Curtin, Jennifer. 1999. *Women and trade unions: A comparative perspective*. Aldershot, Ashgate.

—. 1997. «Engendering union democracy: Comparing Sweden and Australia», en Magnus Sverke (director): *The future of trade unionism: International perspectives on emerging union structures*. Aldershot, Ashgate, págs. 195-210.

Dickens, Linda. 1998. *Equal opportunities and collective bargaining in Europe: Illuminating the process*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Egger, Philippe. 2002. «Hacia un marco programático para promover el trabajo decente», sección «Perspectivas», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 121, núms. 1-2, págs. 173-188.

Evans, Sara Margaret, y Nelson, Barbara J. 1989. *Wage justice: Comparable worth and the paradox of technocratic reform*. Chicago, University of Chicago Press.

Eyraud, F. (director). 1993. *Equal pay protection in industrialised market economies: In search of greater effectiveness*. Ginebra, OIT.

Fernández, Juan Carlos. 1997. «The principle of labour law in Argentina: The principle of indemnity», en J.R. Bellace y M.G. Rood (directores): *Labour law at the cross-roads: Changing employment relationships*. La Haya, Kluwer International, págs. 65-73.

Frohlich, Dieter, y Pekruhl, Ulrich. 1996. *Direct participation and organisational change: Fashionable but misunderstood? An analysis of recent research in Europe, Japan and the USA*. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Fudge, Judy, y McDermott, Patricia. 1991. *Just wages: A feminist assessment of pay equity*. Toronto, University of Toronto Press.

Fudge, Judy, y Glasbeek, Harry. 1992. «The politics of rights: A politics with little class», *Social and Legal Studies* (Londres), vol. 1, núm. 1, págs. 45-70.

Gaitskell, Deborah; Kimble, Judy; Maconachie, Moira, y Unterhalter, Elaine. 1983. «Class, race and gender: Domestic workers in South Africa», *Review of African Political Economy* (Londres), vol. 10, núms. 27-28, págs. 86-108.

Glenn, H. Patrick. 2000. *Legal traditions of the world: Sustainable diversity in law*. Oxford, Oxford University Press.

Gobierno de Australia. 1994a. *Women and workplace bargaining: Checklist for equity in workplace bargaining*. Sydney, Departamento de Relaciones Laborales.

—. 1994b. *Negotiating equity: Affirmative action in enterprise bargaining*. Canberra, Australian Government Publishing Service.

Gunderson, Morley. 1992. *Comparable worth and gender discrimination: An international perspective*. Ginebra, OIT.

Harris, Angela P. 1990. «Race and essentialism in feminist legal theory», *Stanford Law Review* (Standford, California), vol. 42, págs. 581-616.

Harvey, David. 1989. *The condition of postmodernity*. Cambridge (Massachusetts) y Oxford, Blackwell Publishers.

Hodges-Aeberhard, Jane. 1999. «La acción positiva en el empleo, un concepto espinoso para los tribunales», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 118, núm. 3, págs. 275-304.

—, y Raskin, Carl (directores). 1997. *Affirmative action in the employment of ethnic minorities and persons with disabilities*. Ginebra, OIT.

Hoppe, T. 2002. «La protection contre la discrimination sexuelle à l'embauche en Europe», *Revue de droit international et de droit comparé* (Bruselas), vol. 79, núm. 1, págs. 32-55.

Hunt, Gerald (director). 1999. *Laboring for rights: Unions and sexual diversity across nations*. Filadelfia (Pensilvania), Temple University Press.

Jennings, James (director). 1992. *Race, politics and economic development: Community perspectives*. Londres, Verso.

Jennings, Keith. 1992. «Understanding the persisting crisis of Black youth unemployment», en Jennings, J., págs. 151-163.

Jolidon, Graciela. 2001. «La lutte contre la discrimination dans l'emploi et la profession par le biais des conventions collectives du travail (CCT)», Ginebra, OIT, Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración. Julio. Mimeografiado.

Jones, Mack. 1992. «The Black underclass as systemic phenomenon», en Jennings, J., págs. 53-65.

Kucera, David. 2002. «Normas fundamentales del trabajo e inversiones extranjeras directas», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 121, núm. 1-2, págs. 33-75.

Kumar, Pradeep, y Murray, Gregor. 2002. «Canadian union strategies in the context of change», *Labor Studies Journal* (New Brunswick, Nueva Jersey), vol. 26, núm. 4 (invierno), págs. 1-28.

Laborde, Jean-Pierre. 2001. «Conflits collectives et conflits de lois: Entre réalité et métaphore», *Droit Social* (París), núm. 7/8, págs. 715-719.

Lachaud, Jean-Pierre. 1993. *Pauvreté et marché du travail urbain en Afrique au sud du Sahara: Analyse comparative*. Documento de trabajo DP/55/1993. Ginebra, Instituto Internacional de Estudios Laborales.

Lamarche, Lucie. 1995. *Perspectives occidentales du droit international des droits économiques de la personne*. Bruselas, Emile Bruylant.

Langille, Brian. 1999. *Freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining: A reflection upon our fundamental commitments*. Ginebra, OIT. Puede descargarse de: www.ilo.org/public/english/standards/decl/publ/papers/langille.pdf.

—, y Macklem, Patrick. 1988. «Beyond belief: Labour law's duty to bargain», *Queen's Law Journal* (Kingston, Ontario), vol. 13, núm. 1, pág. 62.

Le Monde. 2004a. «Les centres d'appels sont à leur tour tentés par la delocalisation», por Michel Delberge, 28 de febrero, pág. 16.

—.2004b. «Le Maroc offre de salaires trois fois inférieurs à la France», por Nathalie Brafman, 28 de febrero, pág. 16.

—.2004c. «Appels longue distance», 28 de febrero, pág. 12.

Lester, Gillian. 1991. «Toward the feminization of collective bargaining law», *McGill Law Journal* (Montreal), vol. 36, núm. 4, págs. 1181-1221.

Lipietz, Alain. 1994. «Post-Fordism and democracy», en Ash Amin (director): *Post-Fordism: A reader*. Oxford, Blackwell Publishers, págs. 341-342.

Lyon-Caen, Gérard, y Pélassier, Jean. 1990. *Droit du travail*. París, Dalloz.

Mahon, Rianne. 1977. «Canadian public policy: The unequal structure of representation», en Leo Panitch (director): *The Canadian State: Political economy and political power*. Toronto, University of Toronto Press, págs. 165-198.

Malveaux, Julianne. 1992. «The political economy of black women», en Jennings, J., págs. 33-52.

Marable, Manning. 1982. «The crisis of the Black working class: An economic and historical analysis», *Science and Society* (Nueva York), verano, págs. 130-161.

Maupain, Francis. 1999. «L'interprétation des conventions internationales du travail», en René-Jean Dupuy (director), en *Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos: Droit et justice*. París, Edition A. Pedone, págs. 567-583.

Minow, Martha. 1990. *Making all the difference: Inclusion, exclusion and American law*. Ithaca (Nueva York), Cornell University Press.

Moreau, Marie-Ange. 2002. «Mondialisation et droit social: Quelques observations sur les évolutions juridiques», *Revue Internationale de Droit Economique* (Bruselas), vol. 16, número monográfico, págs. 383-400.

—, y Trudeau, Gilles. 2000. «Les normes de droit du travail confrontées à l'évolution de l'économie: De nouveaux enjeux pour l'espace social régional», *Journal de droit international* (París), núm. 4, págs. 915-948.

OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 1996. *Trade, employment and labour standards: A study of core workers' rights and international trade*. París.

OIT. 2004. *Por una globalización justa. Crear oportunidades para todos*. Informe de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Ginebra.

—.2003. *La hora de la igualdad en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Informe I (B) a la 91.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra.

—.2002a. *Promoting gender equality: Organizing in diversity*. Resource Kit for Trade Unions, Booklet 5. Ginebra.

—.2002b. *The role of trade unions in promoting gender equality: Report of the OIT-ICFTU Survey*. Resource K7 for Trade Unions. Ginebra.

—.2000. *Consultation workshop on HIV/AIDS and the world of work: Key issues and conclusions*. Ginebra, octubre.

—.1999. *Trabajo decente*. Memoria del Director General a la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1999). Ginebra. Puede descargarse de: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>.

—.1998. *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998. Puede descargarse de: <http://www.oit.org/public/spanish/standards/decl/declaración/text/index.htm>.

—.1919. *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*. Ginebra.

Olney, Shauna L. 1996. *Unions in a changing world: Problems and prospects in selected industrialized countries*. Ginebra, OIT.

Ozaki, Muneto (director). 2000. *Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y del Estado*. Ginebra, OIT.

Pasture, Patrick. 2000. «Squaring the circle: Trade unions torn between class solidarity and regional and cultural identities in Western Europe», en Johan Wets (director): *Cultural diversity in trade unions: A challenge to class identity*. Aldershot, Ashgate, págs. 1-17.

—, y Verberckmoes, Johan (directores). 1998. *Working-class internationalism and the appeal of national identity: Historical dilemmas and current perspectives on western Europe*. Oxford y Nueva York, Berg.

Paul, Joel R. 1995. «Free trade, regulatory competition and the autonomous market fallacy», *Columbia Journal of European Law* (Nueva York), núm. 1 (otoño/invierno), págs. 29-62.

Phillips, Anne. 1991. *Engendering democracy*. University Park (Pensilvania), Pennsylvania State University Press.

Polyani, Karl. 1992. *La gran transformación. Los orígenes políticos y económicos de nuestro tiempo*. México, D.F., Fondo de Cultura Económica.

Radé, Christophe. 2002. «Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination», *Droit Social* (París), núm. 1, págs. 26-36.

Robé, Jean-Philippe. 1997. «Multinational enterprises: The constitution of a pluralistic legal order», en Gunther Teubner (director): *Global law without a State*. Aldershot, Ashgate, págs. 45-77.

Ruggie, John Gerard. 1982. «International regimes, transactions and change: Embedded liberalism in the postwar economic order», *International Organization* (Cambridge, Massachusetts), vol. 36, núm. 2 (primavera), págs. 379-415.

Scales-Trent, J. 1984. «Comparable worth: Is this a theory for Black workers?», *Women's Rights Law Reporter* (Newark, New Jersey), vol. 8, págs. 51-58.

Sen, Amartya. 2000a. «Trabajo y derechos», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 119, núm. 2, págs. 129-139.

—. 2000b. *Desarrollo y libertad*. Barcelona, Planeta.

—. 1999. Discurso a la 87.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 15 de junio de 1999. Se encuentra en: www.ilo.org.

Sheppard, Colleen. 1998. «Equality rights and institutional change: Insights from Canada and the United States», *Arizona Journal of International and Comparative Law* (Tucson, Arizona), vol. 15, págs. 143-167.

—. 1995. «Systemic inequality and workplace culture: Challenging the institutionalization of sexual harassment», *Canadian Labour and Employment Law Journal* (Scarborough, Ontario), vol. 3, págs. 249-286.

—. 1992. *Litigating the relationship between equity and equality*. Documento de trabajo. Ontario Law Reform Commission.

—. 1984. «Affirmative action in times of recession: The dilemma of seniority-based layoffs», *University of Toronto Faculty of Law Review* (Toronto), vol. 42, núm. 1, págs. 1-25.

—, y Westphal, Sarah. 2000. «Narratives, law and the relational context: Exploring stories of violence in young women's lives», *Wisconsin Women's Law Journal* (Madison, Wisconsin), vol. 15, núm. 2 (otoño), págs. 335-366.

—, y —. 1992. «Equity and the university: Learning from women's experience», *Canadian Journal of Women and the Law* (Ottawa), vol. 5, págs. 5-36.

Spyropoulos, Georges. 2002. «Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs», *Droit social* (París), núm. 4, págs. 391-402.

Standing, Guy. 2002. *Beyond the new paternalism: Basic security as equality*. Londres, Verso.

Sturm, Susan. 2001. «Second-generation employment discrimination: A structural approach», *Columbia Law Review* (Nueva York), vol. 101, págs. 458-567.

Sweeney, John J. 2001. «The growing alliance», en Kitty Krupat and Patrick McCreery (directores): *Out at work: Building a gay-labor alliance*. Minneapolis (Minnesota), University of Minnesota Press.

Swepston, Lee. 1998. «Desarrollo de las normas sobre derechos humanos y libertad sindical mediante el control de la OIT», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 117, núm. 2, págs. 189-215.

Swinton, Katherine. 1995. «Accommodating equality in the unionized workplace», *Osgoode Hall Law Journal* (Toronto), vol. 33, núm. 4 (invierno), págs. 703-747.

Tomei, Manuela. 1999. *Freedom of association, collective bargaining and informalization of employment: Some issues*. Documento de trabajo. Ginebra, OIT. Puede descargarse de: www.ilo.org/public/english/standards/decl/publ/papers/tomei.pdf.

Trebilcock, Anne. 1994. «Tripartite consultation and cooperation in national-level economic and social policy-making: An overview», en Anne Trebilcock y otros: *Towards social dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy-making*. Ginebra, OIT, págs. 3-63.

Trebilcock, Michael J., y Howse, Robert. 1999. *The regulation of international trade*. Segunda edición. Londres, Routledge.

Vallée, Guylaine; Coutu, Michel; Gagnon, Jean Denis; Lapierre, Jean M., y Rocher, Guy (directores). 2001. *Le droit à l'égalité: Les tribunaux d'arbitrage et le Tribunal des droits de la personne*. Montreal, Editions Thémis.

Vega Ruiz, María Luz. 1994. «La relación laboral al servicio del hogar familiar en América Latina», *Relasur* (Montevideo), núm. 3, págs. 35-51.

Virdee, Satnan. 2000. «Organised labour and the Black worker in England: A critical analysis of postwar trends», en Johan Wets (director): *Cultural diversity in trade unions: A challenge to class identity*. Aldersot, Ashgate, págs. 207-225.

Vosko, Leah F. 2000. *Temporary work: The gendered rise of a precarious employment relationship*. Toronto, University of Toronto Press.

Waddington, Lisa. 2000. «Article 13 EC: Setting priorities in the proposal for a horizontal employment directive», *Industrial Law Journal* (Londres), vol. 29, núm. 2, págs. 176-181.

Wedderburn, Lord. 1997. «Consultation and collective bargaining in Europe: Success or ideology?», *Industrial Law Journal* (Londres), vol. 26, núm. 1, págs. 1-34.

Whittle, Richard. 1998. «European Communities and the EEA: Disability discrimination and the Amsterdam Treaty (European Union)», *European Law Review* (Londres), vol. 23, núm. 1, págs. 50-58.

Wiggins, C. 2000. *Disability provisions in collective agreements in Canada*. Canadian Labour Congress, Research Paper núm. 17. Toronto.

Williams, Patricia J. 1991. *The alchemy of race and rights – Diary of a law professor*. Cambridge (Massachusetts), Harvard University Press.

Windmuller, J.P. 1987. *Collective bargaining in industrialised market economies: A reappraisal*. Ginebra, OIT.

Wirth, Linda. 2002. *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Madrid, Colección Informes OIT del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Wrench, John. 1999. «Empleadors and anti-discrimination measures in Europe: Good practices and bad faith», en Wrench, Rea y Ouali, págs. 230-251.

–; Rea, Andrea, y Ouali, Nouria. 1999. *Migrants, ethnic minorities and the labour market: Integration and exclusion in Europe*. Basingstoke y Nueva York, Macmillan Press y St. Martins' Press.

Yates, Michael D., y Mason, Patrick L. 1999. «Organizing African Americans: Some legal dimensions», en Patrick L. Mason (director): *African Americans, labor and society: Organizing for a new agenda*. Detroit (Michigan), Wayne State University Press.

Yemin, Edward. 1993. «Estudio comparado de las relaciones de trabajo en la administración pública», *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 112, núm. 4, págs. 565-587.

Young, Iris Marion. 2000. *Inclusion and democracy*. Oxford, Oxford University Press.

Zeytinoglu, Isik Urla, y Khasiala Muteshi, Jacinta. 2000. «Gender, race and class dimensions of nonstandard work», *Relations industrielles* (Quebec), vol. 55, núm. 1, págs. 133-167.